



Centro universitário de Brasília (UniCeub)
Faculdade de Ciências Jurídicas e de Ciências Sociais (FAJS)
Faculdade de Direito

FREDERICO COSTA MINERVINO

**AS FÉRIAS PROPORCIONAIS PARA O EMPREGADO
DOMÉSTICO E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA À LUZ DA
JURISPRUDÊNCIA.**

**Brasília – DF
2010**

FREDERICO COSTA MINERVINO

**AS FÉRIAS PROPORCIONAIS PARA O EMPREGADO
DOMÉSTICO E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA À LUZ DA
JURISPRUDÊNCIA.**

Monografia apresentada como requisito para
conclusão do curso de bacharelado em Direito
do Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro

**Brasília – DF
2010**

Dedico este trabalho aos meus pais, Frederico e Rita, às minhas irmãs Aline e Talita, à minha sobrinha linda Beatriz, aos meus avós, José e Lúcia, e demais familiares e amigos, pelas palavras e atitudes de carinho, compreensão e estímulo. O apoio destes foi essencial para o encerramento com êxito das minhas atividades acadêmicas.

Agradeço imensamente à Prof. Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro pela oportunidade de tê-la como orientadora, bem como pelo apoio e esforço despendidos, que, certamente, foram essenciais à conclusão dessa etapa.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 CONTRATO DE TRABALHO E SUJEITOS DA RELAÇÃO JURÍDICA	10
1.1 Empregador	11
1.2 Empregado.....	13
<i>1.2.1 Trabalhador temporário.....</i>	<i>16</i>
<i>1.2.2 Eventual.....</i>	<i>17</i>
<i>1.2.3 Trabalhador avulso</i>	<i>17</i>
<i>1.2.4 Trabalhador autônomo.....</i>	<i>18</i>
<i>1.2.5 Empregado doméstico</i>	<i>18</i>
2 LEGISLAÇÃO EM VIGOR NO BRASIL E O TRABALHADOR DOMÉSTICO	24
2.1 Constituição Federal.....	24
2.2 Consolidação das Leis do Trabalho - Artigo 7º, 'a'	27
2.3 Evolução da legislação inerente ao trabalhador doméstico	30
2.4 Convenção n. 132 - OIT.....	33
3 FÉRIAS PROPORCIONAIS DO EMPREGADO DOMÉSTICO E LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.....	37
3.1 Férias	37
3.2 Conceito.....	37

3.3 Natureza jurídica	39
3.4 Períodos.....	40
3.4.1 <i>Aquisitivo</i>	40
3.4.2 <i>Concessivo</i>	42
3.5 Remuneração.....	44
3.5.1 <i>Terço constitucional</i>	45
3.5.2 <i>Abono pecuniário</i>	46
3.5.3 <i>Parcelas que não compõem o cálculo das férias</i>	46
3.6 Férias proporcionais	47
3.7 Divergência doutrinária x jurisprudencial.....	52
CONCLUSÃO	60
REFERÊNCIA	62

RESUMO

O presente trabalho visa demonstrar a divergência de entendimento jurisprudencial tanto nos Tribunais Regionais Trabalhistas, quanto no Tribunal Superior do Trabalho sobre a matéria de férias proporcionais para os empregados domésticos durante o período aquisitivo. A divergência é tão evidente que destoa, inclusive, na doutrina e no preceito legal que normatiza a matéria, visto que a lei regulamentadora das relações empregatícias envolvendo empregados domésticos – Lei 5.859/72 e a Constituição Federal não asseguram tal vantagem a esta categoria. Parte da doutrina defende que os empregados domésticos devem ser equiparados aos demais empregados, quanto aos direitos e deveres. No entanto, outra corrente, a princípio minoritária, sustenta que o tema deve ser interpretado de forma restritiva e literal. Não obstante a discussão travada atualmente, conclui-se que a jurisprudência majoritária defende a proteção igualitária aos empregados, quanto ao direito a férias, amparada pela Convenção n° 132 da OIT.

Palavras chaves: pagamento, férias proporcionais, período aquisitivo, empregado doméstico, restrição legal.

INTRODUÇÃO

O trabalho ora apresentado se propõe a refletir acerca da evolução das normas de Direito do Trabalho que regulam sobre as férias, com as mais recentes interpretações e aplicações das normas trabalhistas. Busca, também, tratar das férias proporcionais no período aquisitivo para os empregados domésticos, passando pelas leis que dispõem sobre as férias dos trabalhadores e também dos atuais entendimentos jurisprudenciais sobre a concessão ou não deste benefício.

Porém, para chegar a este tópico, faz-se necessária uma breve digressão sobre como as férias se normatizaram, sendo instituídas a partir de grandes lutas, possibilitando a construção de uma sociedade mais harmônica e igualitária. O Direito do Trabalho como um todo passou por essa dificuldade evolucionária. Tudo o que foi conquistado até o presente não foi benevolência do Estado, mas empenho e dedicações de homens e mulheres que muitas vezes deram suas próprias vidas pelas causas trabalhistas.

No primeiro capítulo, será feita uma breve explanação sobre a relação trabalhista e os sujeitos da relação jurídica, consistindo estes o empregador e o empregado, sendo este último abordado de forma mais específica para uma maior compreensão das diversas formas de empregado que existe, dentre eles, o trabalhador temporário, o eventual, o avulso, o autônomo e, por fim, o empregado doméstico.

No segundo capítulo, será feita uma reflexão sobre a legislação trabalhista vigente no Brasil, no que tange ao direito às férias trabalhistas, concentrando o estudo na Constituição Federal de 1988, principalmente no artigo 7º, XVII; na Consolidação das Leis do Trabalho com as restrições do artigo 7, 'a'; a Lei nº 5.859/72 e a Convenção nº 132 da OIT.

No terceiro capítulo buscar-se-á uma compreensão do direito às férias trabalhistas, analisando seu conceito, o objetivo, a natureza jurídica, os períodos aquisitivos e concessivos, a remuneração e as férias proporcionais não devidas em decorrência da extinção

do contrato de trabalho por justa causa, se opondo ao pagamento desse direito proporcional (objeto do presente estudo) ao tempo de trabalho do empregado doméstico, quando esse tempo compreender um período menor do que o período aquisitivo do direito às férias integrais.

Ainda nesse capítulo será feita uma análise do que está previsto em lei no âmbito de sua vigência e abrangência, e qual está sendo o entendimento proferido pelos julgadores para justificar a incidência do pagamento das férias proporcionais na demissão sem justa causa do empregado doméstico.

Adotar-se-á a metodologia de pesquisa na doutrina, na legislação vigente no país e na jurisprudência.

1 CONTRATO DE TRABALHO E SUJEITOS DA RELAÇÃO JURÍDICA

O emprego é o vínculo jurídico estabelecido entre as partes, quais sejam, o empregador de um lado e o empregado do outro.

Para Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes, o contrato individual é “o acordo pelo qual a pessoa natural se compromete a prestar serviços não eventuais a outra pessoa natural ou jurídica.”¹

Mozart Victor Russomano, ao se referir aos sujeitos da relação de emprego, diz que:

O sujeito de uma relação jurídica é, sempre, pessoa, isto é, ser capaz de exercer direitos e assumir obrigações, por si ou por intermédio de quem legitimamente o represente. Dentro da relação jurídica, a pessoa pode assumir dupla posição: ou é titular de uma *facultas agendi*, exercendo, ou não, a prerrogativa que lhe é outorgada consoante o sistema jurídico em que se encontra situado (sujeito ativo), ou, ao revés, é titular da obrigação a ser cumprida em proveito de outrem (sujeito passivo).

No que concerne à relação de emprego – que, como vimos, possui caráter bilateral, sinalagmático e comutativo – as pessoas que participam dessa relação, como sujeitos ativos e passivos, segundo a terminologia da lei brasileira, são os **empregados e os empregadores**, isto é, trabalhadores e empresários que reúnam as características exigidas, respectivamente, pelos arts. 3º e 2º, da Consolidação.²

O contrato individual de trabalho é o acordo de vontades onde uma pessoa física (empregado) se compromete a prestar serviços subordinados, não eventuais a outra

¹ MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9ª ed., São Paulo: LTr, 2003. p. 242.

² RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed., 5ª tir., Curitiba: Juruá, 2006. p. 83.

pessoa (física ou jurídica), mediante o pagamento de salário, podendo este ser tácito ou expresso. Isso corresponde à relação de emprego, conforme denuncia o art. 442 da CLT.³

1.1 Empregador

O conceito de empregador é conferido pelo artigo 2º da CLT em que é configurado como um dos sujeitos presentes na relação de trabalho, atua como papel de empresa, sendo esta individual ou coletiva, tendo como funções básicas a de admissão, de pagar salário e gerir as prestações de serviços, de acordo com os riscos inerentes da atividade econômica.⁴

Complementando o conceito de empregador, no artigo supracitado, em seu § 1º, há a previsão de equiparação ao empregador, os profissionais liberais, as instituições financeiras de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que tenha o intuito exclusivo da relação de emprego, para admitirem trabalhadores como empregados.⁵ Esse rol apresentado pela CLT é exemplificativo, havendo outros sujeitos que podem ser configurados como empregadores.⁶

Para Carmen Carmino, o legislador, quando editou as normas da CLT, se equivocou ao equiparar empresa com empregador, para fins de relação de emprego, pois não

³ BRASIL, Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro, 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Artigo 442, *caput*.

“Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (Incluído pela Lei nº 8.949, de 9.12.1994)”

⁴ BRASIL, Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro, 1943. Consolidação das Leis do Trabalho, Artigo 2º, *caput*.

“Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

⁵ BRASIL, Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro, 1943. Consolidação das Leis do Trabalho, Artigo 2º, §1º.

“Art. 2º, § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.”

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29ª ed., São Paulo: LTR, 2003. p. 200.

só as empresas constituem trabalhadores para a prestação de serviços que atendam ao anseio da demanda trabalhista.⁷

Esse vocábulo é utilizado subentendendo-se o sentido econômico, tendo em vista que a empresa é o principal tipo de empregador pelo número de trabalhadores que reúne e pela sua importância de produção de bens e prestação de serviços⁸.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, “o empregador é ente, dotado ou não de personalidade jurídica, com ou sem fim lucrativo, que tiver empregado”⁹, que para atingir a finalidade, a condição legal de empregador, tem que arcar com toda a carga de encargos sócias daí decorrentes.

Sobre isso, o mesmo autor reforça a idéia dizendo que:

não cabe aqui dar o conceito de empresa. Pertence ao direito comercial e não há uniformidade de conclusões. Para o direito do trabalho é irrelevante, uma vez que o conceito de empregador é reflexo. Será empregador o ente que tiver empregado. Chega-se à identificação do empregador por meio da presença de empregados.¹⁰

A figura do empregador é caracterizada pelo sujeito que assalaria o trabalhador, detém de um poder hierárquico, garantido por força do contrato de trabalho, e dirige a prestação pessoal de serviço, do qual dá ordens, fiscaliza o cumprimento pelo empregado e lhe aplica sanções disciplinares se não as executa ou as executa irregularmente. É o gestor para o bom funcionamento da prestação de serviço atribuída ao empregado.

De acordo com o artigo 29 da Consolidação das Leis Trabalhistas, o empregador, para obter a contraprestação regular da prestação de serviço dos trabalhadores, deve cumprir com certas obrigações, previstas na CLT, dentre elas, a anotação na Carteira de

⁷ CARMINO, Carmen. **Direito individual do Trabalho**. 3ª ed., Porto Alegre: Síntese, 2003. p. 242.

⁸ CARMINO, Carmen. **Direito individual do Trabalho**. 3ª ed., Porto Alegre: Síntese, 2003. p. 242.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29ª ed., São Paulo: LTR, 2003. p. 200.

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29ª ed., São Paulo: LTR, 2003. p. 200.

Trabalho (que deve constar a data de admissão, o cargo ou função, o salário contratado, o período aquisitivo, o início e término de férias, data de desligamento do emprego, bem como os dados relativos à identificação do empregador); e a solicitação da assinatura do empregado nos recibos de pagamento dos salários, bem como os referentes ao pagamento de férias e de 13º salário (o recibo será feito em duas vias para fins comprobatórios de ambas as partes).

Além dessas obrigações supracitadas, cabe ao empregador solicitar ao empregado a apresentação do comprovante de inscrição no INSS, que caso este não o possua, caberá ao empregador inscrevê-lo, fornecendo-lhe uma via do recolhimento mensal.¹¹

Para que seja melhor verificado, a correta definição de empregador se dá pela remissão, pura e simples, ao conceito de empregado, devendo assim ser considerado quem – pessoa física ou jurídica – contrata empregados.

1.2 Empregado

De acordo com o artigo 3º da CLT, o empregado é a pessoa física que, pessoalmente, presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob dependência deste e mediante salário.

O empregado é um trabalhador não eventual, que, a partir do contrato, produz continuidade na prestação de serviço, independente da periodicidade, fazendo com que haja a manutenção de uma regularidade no desenvolvimento da atividade em benefício do empregador, configurando-se, assim, a habitualidade.

¹¹ DESCONHECIDO. **Obrigações do empregador**. Disponível em http://www.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_obrigacoes.asp, acesso em (08.09.2009).

A relação de emprego se dá com uma reciprocidade de deveres, na qual o empregador recebe uma prestação de serviço do empregado, e este auferir um salário em contraprestação pelos serviços prestados em um determinado período, fazendo com que este ato jurídico bilateral seja oneroso.¹²

O serviço, previsto no contrato de trabalho, deve ser prestado única e exclusivamente pelo empregado contratado. É intransferível a prestação assumida pelo empregado, impossibilitando que outra pessoa a faça, é um vínculo pessoal entre as partes.

A pessoalidade é um requisito extraído do artigo 3º da CLT¹³, o qual exige que a prestação pessoal de serviços.

O vínculo estabelecido entre o empregado e empregador é de subordinação, no qual o empregado se sujeita às ordens e comandos do empregador, com zelo e qualidade, para cumprir corretamente a prestação de serviço. De acordo com Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes, “cabe ao empregador dirigir, fiscalizar, controlar e aferir a produção de seu empregado, é ele o titular do negócio, a autoridade, o principal. Por isso mesmo também são seus os riscos da atividade econômica.”¹⁴

Quanto aos limites e a finalidades da subordinação, Riva Sanseverino diz que:

¹² GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 71.

¹³ BRASIL, Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro, 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Artigo 3º.

“Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.”

¹⁴ MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9ª ed., São Paulo: LTr, 2003. p. 245.

O empregado considera-se subordinado simplesmente nisso que deve uniformizar a própria prestação de trabalho aos métodos e aos critérios diretivos, aos costumes e, em geral, à organização interna, adotados pela empresa, na qual foi admitido. Ademais, semelhante subordinação não tem caráter permanente, mas se compreende dentro de certo limite de tempo, de horário, no que diz respeito à prestação de trabalho.¹⁵

Essa sujeição mencionada acima não pode ser excessiva ao ponto de humilhar o trabalhador. A obrigação do empregado consiste em cumprir as obrigações contratuais.

A técnica jurídica evidencia uma distinção entre o conceito de empregado e de trabalhador. Na verdade trabalhador é o gênero e empregado é uma espécie, pois nem todo trabalhador é empregado, mas, obrigatoriamente, todo empregado é trabalhador. Existem basicamente duas classificações de trabalhadores – os trabalhadores autônomos e os trabalhadores subordinados.¹⁶

A distinção entre estes se dá pelo fato de o trabalhador subordinado ter que cumprir os requisitos da relação de emprego – habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação, e o trabalhador autônomo não é sujeito de contrato de trabalho, não é empregado, bem como não tem a obrigação de trabalhar vinculado a um empregador.¹⁷ O aspecto que diferencia essas duas classificações é a subordinação, sendo esta uma característica inerente do empregado e ausente ao trabalhador autônomo.

Com a diversidade das formas contratuais de estabelecer as relações de prestação de serviços entre o empregado e o empregador, esse conceito tende a relativizar-se,

¹⁵ Apud MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9ª ed., São Paulo: LTr, 2003. p. 250.

¹⁶ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 86.

¹⁷ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 86.

para que mais situações concretas sejam caracterizadas pelo vínculo de emprego.¹⁸ Desta forma, serão apresentadas algumas modalidades especiais de trabalhadores, bem como alguns tipos especiais de empregado.

1.2.1 Trabalhador temporário

O trabalho temporário foi criado pela Lei nº 6.019/74 e regulamentado pelo Decreto nº 73.841/74. Conforme o artigo 2º da citada lei, o trabalho temporário é prestado por pessoa física a uma pessoa jurídica, visando atender uma necessidade provisória ou para complementar o acréscimo extraordinário de serviços, devendo esse conceito ser complementado com o apresentado no artigo 4º da mesma lei, em que se deve compreender as empresas de trabalho temporário como aquelas que têm por escopo introduzir mão-de-obra especializada, por tempo determinado, à disposição de outras empresas que dela necessitem, por elas remunerados e assistidos.¹⁹

Na relação de trabalho (e não de emprego) temporário estão envolvidos três sujeitos: o trabalhador, a empresa tomadora de serviços e a empresa de trabalho temporário (fornecedora de mão-de-obra). A empresa tomadora de serviços ou cliente é a pessoa física ou jurídica que contrata locação de mão-de-obra com empresa de trabalho temporário. O contrato de trabalho entre as empresas deverá ser obrigatoriamente por escrito, devendo constar expressamente o motivo que justificou a contratação temporária. Este contrato não poderá exceder três meses, com relação a um mesmo empregado, exceto se houver autorização do órgão responsável do Ministério do Trabalho, caso contrário, é reconhecido o vínculo empregatício com a empresa tomadora de serviço.²⁰

Para Amauri Mascaro Nascimento, as figuras do empregado e do trabalhador temporário se diferem, pois a subordinação jurídica do trabalhador temporário é

¹⁸ LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de Direito do Trabalho e Processo Trabalhista**. 10ª ed., São Paulo: LTr, 2004. p. 90.

¹⁹ BRASIL, Lei nº 6.019/74, de 13 de junho de 1974. Brasília, 1974. Artigo 2º c/c Artigo 4º.

²⁰ MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9ª ed., São Paulo: LTr, 2003. p. 246.

com a empresa de trabalho temporário, e com o empregado a subordinação é diretamente com o empregador, o tomador do serviço.²¹

1.2.2 *Eventual*

De antemão, a diferença entre o trabalho temporário e o trabalho eventual é que este exclui a existência do contrato de trabalho, e naquele possui um contrato complexo, tendo por base um contrato de trabalho típico, além de que o trabalhador eventual tem vínculo jurídico direto com o beneficiado pelo serviço.

Para Sérgio Pinto Martins, o trabalhador eventual é a pessoa física contratada para trabalhar numa certa ocasião, para uma tarefa específica: trocar a instalação elétrica, consertar o encanamento, construir um muro, efetuar uma pintura.²²

O trabalhador eventual presta serviço de natureza urbana ou rural em caráter eventual a uma ou mais empresas sem relação de emprego, podendo ser admitido para um determinado evento, desde que não sejam serviços coincidentes com os costumeiros, sejam estes ocasionais e sem fixação a uma fonte de trabalho.

1.2.3 *Trabalhador avulso*

É comum a confusão de conceitos entre o trabalhador avulso e o trabalhador eventual. Com isso, esclarece-se que o trabalhador avulso está vinculado, principalmente, às atividades portuárias. Não há impedimento que estes serviços sejam executados por trabalhadores com vínculo empregatício, mas se forem avulsos, estes deverão ser contratados ou por empresa que administre mão-de-obra avulsa ou por sindicato.²³

O trabalhador avulso tem todos os direitos trabalhistas previstos no art. 7º da CF/88, conforme denuncia o inciso XXXIV. O trabalhador eventual, ao contrário, não tem todos os direitos trabalhistas assegurados, mas somente o valor do preço dos serviços prestados e eventual multa, por descumprimento contratual. Destaca-se ainda, que o trabalhador eventual executa tarefas que não se inserem na vida normal da empresa.

²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29ª ed., São Paulo: LTR, 2003. p. 183.

²² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24ª ed., São Paulo: Atlas, 2007. p. 134.

²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29ª ed., São Paulo: LTR, 2003. p. 175.

São características do trabalho avulso a intermediação do sindicato do trabalhador na colocação da mão-de-obra, a curta duração do serviço prestado a um beneficiado e a remuneração paga basicamente em forma de rateio procedido pelo sindicato. Como já expandido, foi igualado ao trabalhador com vínculo empregatício, pela CF/88, art. 7º XXXIV²⁴.

1.2.4 Trabalhador autônomo

O trabalhador autônomo é aquele que exerce sua atividade profissional remunerada, sem vínculo empregatício, por conta própria e com assunção de seus próprios riscos. A prestação de serviços é de forma eventual e não habitual, e pode ser substituído por outrem na execução dos serviços.²⁵ Este desempenha seu serviço com autonomia, sem que haja a subordinação típica dos empregados, podendo livremente adotar diversos procedimentos disponíveis na execução do seu ofício.

Diferente do empregado, não está sujeito a um controle diário de sua jornada de trabalho, bem como não cumpre, necessariamente, uma quantidade exata de horas de trabalho.

Algumas empresas tentam violar o sistema e fazer com que os empregados desta sejam reconhecidos como trabalhadores autônomos. Para dirimir essa situação deve-se fazer uma análise fática que estará sujeita a uma eventual análise da fiscalização trabalhista, competindo ao Poder Judiciário, quando acionado, a incumbência de declarar se o trabalho executado é em caráter autônomo ou com vínculo empregatício.

1.2.5 Empregado doméstico

Após mencionar essas diversas formas de trabalhador, faz-se necessário explicar de um tipo especial de empregado, objeto deste presente estudo, que é o empregado doméstico.

²⁴ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 2005. Artigo 7º, XXXIV

²⁵ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p .86

Este pode ser definido, por Deláide Alves Miranda Arantes, como “o trabalhador que no lar, ou em outra extensão da residência, presta serviços à família, desde que no âmbito residencial assim conceituado, e não sejam realizadas atividades de fins lucrativos.”²⁶

O empregado doméstico, por ser um tipo especial de empregado, não é regido pela CLT, conforme preceitua o artigo 7º, alínea ‘a’, no qual prevê a não aplicação aos empregados domésticos das normas constantes na CLT, excetuadas as hipóteses que são expressamente determinadas em contrário.

Esses empregados são regidos por lei especial própria (Lei nº 5.859/72), a qual conceitua e regulamenta a atividade dessa classe operária.

O artigo 1º da citada lei conceitua o empregado doméstico dizendo que este presta serviço no âmbito familiar e residencial, de forma contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família.²⁷

Para Amauri Mascaro Nascimento, a definição legal de empregado doméstico, prevista no artigo 1º da Lei supramencionada, pode dar uma idéia imprecisa, pois:

Não foi correta quando dispôs que o doméstico presta serviços no âmbito residencial. Melhor seria se dissesse “para o âmbito residencial”. Há domésticos que exercem serviços externos, como o motorista. A menos que se dê à expressão “âmbito residencial” um sentido bem amplo, a definição não deveria ser mantida nesses termos.²⁸

A configuração do empregado doméstico é traçada por características impostas pela própria lei e da contínua evolução que vem sofrendo essa classe de trabalhadores, dentre essas a prestação de serviços sem fins lucrativos para a pessoa natural ou a família ou grupo familiar, no âmbito residencial destas, entendendo-se como tal o lar, em

²⁶ ARANTES, Deláide Alves Miranda. **O trabalho doméstico: direitos e deveres**. 5ª ed. Ver. Ampl. Atual. – Goiânia: AB, 1999. p. 1.

²⁷ BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Brasília, 1972. Artigo 1º

²⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29ª ed., São Paulo: LTR, 2003. p. 188.

sentido estrito, a casa e a chácara de recreio e outras extensões da residência, além de ser um serviço de natureza contínua para não caracterizar um trabalho doméstico eventual.²⁹

O sujeito do empregado doméstico é muito mais amplo do que o imaginado pela tradição da expressão. São classificados também como tal: o caseiro, o mordomo, o motorista, o guarda de segurança residencial, o cozinheiro, a arrumadeira, a lavadeira, a engomadeira, o jardineiro, o encerador, a costureira, a dama de companhia, a babá, dentre outros, desde que a prestação de serviço seja sem fins lucrativos para o empregador.³⁰

Quanto à finalidade não lucrativa, esta classe não pode efetuar seu labor em locais em que a sua prestação de serviço tenha intuito de gerar atividade econômica, quanto menos lucrativa.³¹ O doméstico é composto por pessoas que prestam serviços de natureza contínua para o âmbito familiar. Caso ocorra de o empregado doméstico começar a auxiliar na atividade econômica de seus patrões, independentemente deste ocorrer no âmbito familiar, este deve ser automaticamente considerado como empregado regido pela CLT.³²

A continuidade é um elemento de suma importância dentro das características inerentes a essa classe de trabalhadores. Na Lei nº 5.859/72, artigo 1º, é utilizado esse termo para auxiliar na configuração do empregado doméstico quanto à sua natureza da prestação de serviços.

Entretanto, para Sérgio Pinto Martins, não há um critério para determinar a continuidade do trabalho. “Temos que interpretar a palavra *contínua*, empregada na lei, como não episódica, não eventual, não interrompida, seguida, sucessiva”.³³

Tendo em vista que a continuidade é um dos elementos que gera o vínculo de emprego, deve-se diferenciar o empregado doméstico do trabalhador doméstico. Sobre isso, Deláide Alves Miranda Arantes diz que, *sic*:

²⁹ CENTENO, Deláide Alves Miranda. **O Trabalho doméstico: direitos e deveres**. 1ªed., Goiânia: AB, 1992. p. 3.

³⁰ CENTENO, Deláide Alves Miranda. **O Trabalho doméstico: direitos e deveres**. 1ªed., Goiânia: AB, 1992. p. 2.

³¹ CENTENO, Deláide Alves Miranda. **O Trabalho doméstico: direitos e deveres**. 1ªed., Goiânia: AB, 1992. p. 4.

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29ª ed., São Paulo: LTR, 2003. p. 188.

³³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24aed., São Paulo: Atlas, 2007. p. 136.

Nem todo trabalhador doméstico é empregado e nem todo prestador de serviço doméstico se encontra ao abrigo da legislação protetora. Nem sempre existe o vínculo empregatício nas relações de trabalho doméstico, de modo a caracterizar o prestador de serviços como empregado.³⁴

O empregado doméstico se distingue dos empregados urbanos em diversos aspectos, porém, com o advento da nova Constituição Federal de 1988, foram assegurados os direitos do salário mínimo e irredutibilidade salarial, do 13º salário, do aviso prévio, do repouso semanal remunerado, das férias anuais acrescidas de um terço, da licença gestante, da licença paternidade, do vale-transporte, do aviso prévio e da aposentadoria, sendo estes previstos no parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal.³⁵

Apesar de todos esses benefícios conquistados pelos empregados domésticos, estes, por falta de previsão legal expressa, ainda não fazem jus ao recebimento do abono salarial e rendimentos relativos ao Programa de Integração Social (PIS), nem ao salário família, quanto menos ao benefício por acidente.

Os adicionais de periculosidade, insalubridade e noturno também não são alcançados por esta classe de trabalhadores, bem como as horas extras e a jornada de trabalho fixada em lei.

O trabalhador doméstico não tem direito a receber horas extras, pois a jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais não se aplica a esta profissão. A intenção da lei, ao retirar esse direito do trabalhador doméstico, foi, justamente, diferenciá-lo dos trabalhadores que prestam serviços às empresas. O trabalhador doméstico, trabalha na residência de uma pessoa que normalmente é assalariada e não lucra diretamente com o trabalho prestado pelo trabalhador doméstico.³⁶

A remuneração auferida pelos trabalhadores domésticos pode ser paga em períodos mensais, quinzenais, semanais ou mesmo por dia ou hora. O pagamento do salário deve ser feito, em dia útil e no local do trabalho, em dinheiro ou mediante depósito em conta bancária.

³⁴ ARANTES, Deláide Alves Miranda. **O trabalho doméstico: direitos e deveres**. 5ª ed. Ver. Ampl. Atual. – Goiânia: AB, 1999. p. 3.

³⁵ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 2005. Artigo 7º, parágrafo único.

³⁶ GONÇALVES, Emílio. **Direitos sociais dos empregados domésticos na nova Constituição**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 1996. p. 88.

O empregador pode efetuar descontos do salário do empregado doméstico, desde que não seja relativo a moradia, alimentação e produtos de higiene pessoal utilizados no local de trabalho, como previsto na Lei n.º 11.324, de 2006, que alterou e incluiu artigos na Lei n.º 5.859, de 1972, dentre eles o artigo 2º - A.³⁷

Dos descontos permitidos, tem-se o recolhimento para a previdência social, por faltas injustificadas, por valores que eventualmente tenham sido pagos adiantados em dinheiro e devidamente comprovado por vales, vale-transporte quando não ultrapassar mais de 6% (seis por cento do valor do salário), além dos prejuízos materiais causados pelo trabalhador.

Além dos direitos garantidos aos empregados domésticos, estes devem cumprir com as obrigações estipuladas no contrato de trabalho.

O contrato de trabalho pode ser escrito ou verbal. A diferença entre eles se dá pelo fato de que no escrito, o instrumento se torna mais formal, trazendo as cláusulas que prevêm todos os afazeres do trabalho doméstico, assim como o horário de trabalho, o salário auferido e os descontos de benefícios. Outra vantagem do contrato escrito é que em caso de litígio entre as partes interessadas, este serve como meio de produção de provas quanto as condições do trabalho.³⁸

A informalidade da relação de trabalho expõe tanto o empregador, como o empregado a sérios riscos e transtornos desnecessários, como o de uma eventual reclamação trabalhista.³⁹

Outra vantagem do contrato escrito é que este possibilita, com amparo formal, que haja o período de experiência por prazo determinado de até 90 dias, sendo que este tem a finalidade de que as partes tenham oportunidade de se adaptarem às condições de trabalho. Este deve ser anotado na CTPS do empregado.

³⁷ BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Brasília, 1972. Artigo 2º-A.

“Art. 2º-A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.”(Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

³⁸ ARANTES, Deláide Alves Miranda. **O trabalho doméstico: direitos e deveres**. 5ª ed. Ver. Ampl. Atual. – Goiânia: AB, 1999. p. 51.

³⁹ DESCONHECIDO. **Informações importantes para o Empregado(a) e Empregador(a)**. Disponível em: http://www.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_empregado.asp. Acesso em (10.09.2009).

Entende-se que o período de experiência, quando acertado a partir de acordo verbal, em face da informalidade, é passível de perder a validade jurídica, fazendo com que não dificulte ou mesmo impossibilite quando da reivindicação de direitos trabalhistas.

Após o período de experiência, a despedida deverá ocorrer por justa ou sem justa causa, sendo que nessas hipóteses deverá haver o pagamento das verbas rescisórias.

Para Deláide Alves Miranda Arantes, “o cumprimento das cláusulas do contrato de trabalho constitui um dos principais deveres do empregado”⁴⁰, porém não o único, pois, o empregado deve também ser assíduo na prestação de serviço, demonstrando bom humor e boa vontade, bem como ser discreto, pontual, lealdade e, não menos importante, apresentar todos os documentos essenciais ao empregador para que seja feito o devido registro na CTPS e no contrato de trabalho.

Ademais, a mesma autora afirma ainda que no ato da contratação no emprego, o empregado deve apresentar ao empregador os documentos essenciais, quais sejam a CTPS, a Carteira de Identidade, a inscrição no CPF, o telefone ou forma de contato e o endereço residencial. A falta de apresentação dessa documentação pode incorrer na perda da vaga no serviço, pois a falta de documentação não socorre o empregador perante a Justiça do Trabalho que deixou de fazer o devido registro do empregado, podendo, inclusive, ter que arcar com as obrigações previdenciárias em atraso, bem como pagar multa junto à DRT por inadimplência quanto às formalidades legais.⁴¹

Destarte, percebe-se que o empregado doméstico, apesar de dispor, atualmente, de diversos direitos equiparados ao empregado urbano, ainda sofre algumas discriminações, que, certamente, com a evolução legislativa e com os entendimentos jurisprudenciais, estarão sendo equiparados em todos os direitos previstos em lei.

⁴⁰ ARANTES, Deláide Alves Miranda. **O trabalho doméstico: direitos e deveres**. 5a ed. Ver. Ampl. Atual. – Goiânia: AB, 1999. p. 53.

⁴¹ ARANTES, Deláide Alves Miranda. **O trabalho doméstico: direitos e deveres**. 5a ed. Ver. Ampl. Atual. – Goiânia: AB, 1999. p. 56

2 LEGISLAÇÃO EM VIGOR NO BRASIL E O TRABALHADOR DOMÉSTICO

Neste capítulo serão trazidas as normas nacionais e internacionais que regulam a categoria dos empregados domésticos, evidenciando que há diferenciação entre esta categoria e as demais categorias de trabalhadores.

As fontes formais são os meios utilizados para que o direito seja exteriorizado, estabelecido.

Para que sejam dirimidas e expostas todas as distinções e restrições sofridas pelos empregados domésticos, as normas serão analisadas a partir da Constituição Federal, passando pela Consolidação das Leis do Trabalho, pela lei especial que regulamenta esta categoria, até chegar à Organização Internacional do Trabalho.

2.1 Constituição Federal

A Constituição brasileira de 1988 trouxe grandes inovações ao sistema jurídico trabalhista brasileiro, ao tratar dos direitos individuais e tutelares do trabalho, no capítulo II, Dos Direitos Sociais, elencando-se um rol enumerativo de direitos dos empregados a serem observados pelo empregador.

Neste capítulo, o legislador se preocupou em concentrar grande parte dos direitos dos trabalhadores assegurados na Carta Magna de 1988, garantindo, no artigo 6º, os direitos sociais, quais sejam a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, além da assistência aos desamparados.

A inserção deste capítulo na Carta Magna de 1988 alterou substancialmente a ordem justrabalhista, como ensina Amauri Mascaro Nascimento:

Modificações expressivas foram, entre outras, a redução da jornada semanal de 48 para 44 horas, a generalização do regime do fundo de garantia com a conseqüente supressão da estabilidade decenal, a criação de uma indenização prevista para caso de dispensa arbitrária, a elevação do adicional de horas

extras para o mínimo de 50%, o aumento em 1/3 da remuneração das férias, a ampliação da licença da gestante para 120 dias, a criação da licença-paternidade, de 5 dias, a elevação da idade mínima de admissão no emprego para 14 anos, a descaracterização, como forma destinada a incentivar a iniciativa patronal, da natureza salarial da participação nos lucros, a instituição figura do representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, a reformulação da obrigatoriedade de creche e pré-escola e a inclusão, agora em nível constitucional, de três estabilidades especiais, a do dirigente sindical, a do dirigente das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e a das empregadas gestantes.⁴²

Os novos direitos garantidos no artigo 7º vieram somar aos já existentes⁴³, permitindo a possibilidade de serem estabelecidas outras normas que assegurem outros direitos trabalhistas, tantos quanto forem as inovações e conquistas dos trabalhadores, bem como garantindo outros direitos decorrentes de regime e princípios abrangidos, ou dos tratados internacionais em que o Brasil seja parte.

Nesse sentido, deve-se interpretar a frase, “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”⁴⁴, disposta na norma constitucional.

Há, portanto, normas constitucionais aplicáveis ao direito individual do trabalho, tendo em vista que essas normas podem ser definidoras de direitos e garantias fundamentais tendo, assim, aplicação imediata⁴⁵ e, levando-se em consideração que o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada não serão prejudicados pela Lei.⁴⁶

Os empregados domésticos, com o advento da Constituição Federal de 1988, tiveram uma extensão de seus direitos, sendo estes os previstos no parágrafo único do

⁴² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p.796

⁴³ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 2005. Artigo 5º, parágrafo 2º.

“§ 2º - Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.”

⁴⁴ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 2005. Artigo 7º, *caput*

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.”

⁴⁵ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 2005. Artigo 5º, §1º.

“§ 1º - As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.”

⁴⁶ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 2005. Artigo 5º, XXXVI.

“XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;”

artigo 7º.⁴⁷ Essa conquista é estipulada por um rol taxativo de quais os direitos abrangem esta classe operária. Dentre estes, tem-se a previsão do pagamento do salário mínimo, do 13º salário, do repouso semanal remunerado e da aposentadoria.

Além destes, também obtiveram o benefício da irredutibilidade salarial, do gozo de férias anuais remuneradas acrescidas de 1/3, da licença gestante e paternidade, bem como do aviso prévio.⁴⁸

De acordo com Emílio Gonçalves:

A Constituição equiparou os empregadores domésticos aos demais empregados no tocante ao direito de férias, pondo fim à discussão. Aplicam-se, agora, aos domésticos, as normas da CLT que disciplinam o direito às férias. Não apenas passaram a ter direito a férias com a duração de 30 dias corridos, como também fazem *jus* ao recebimento das mesmas com o acréscimo de um terço do salário normal. E mais, aplica-se-lhes a regra do art. 143 da CLT que faculta ao empregado converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário no valor da remuneração devida nos dias correspondentes. Devidas também as férias proporcionais, na base de 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias, na rescisão do contrato, salve se o empregado incorrer em falta grave ou quando for demissionário antes de completar um ano de serviço.⁴⁹

Vê-se que o doméstico foi adquirindo, de forma gradativa, os direitos que hoje possui, bem como “um tratamento digno e de respeito”⁵⁰.

Em uma breve introdução à sua obra, Maurício Barbosa dos Santos defende que os trabalhadores domésticos já possuem os “mesmos direitos, deveres e proteção despendidos às demais categorias de trabalhadores, não sendo lícita qualquer distinção e/ou

⁴⁷ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 2005. Artigo 7º, parágrafo único.

“Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.”

⁴⁸ ARANTES, Deláide Alves Miranda. **O trabalho doméstico: direitos e deveres**. 5a ed. Ver. Ampl. Atual. – Goiânia: AB, 1999. p.14.

⁴⁹ GONÇALVES, Emílio. **Direitos sociais dos empregados domésticos**. 4a Ed., São Paulo: LTR, 1996. p. 72.

⁵⁰ SANTOS, Maurício Barbosa dos. **O trabalhador doméstico – Direito de igualdade da empregada doméstica**. 1ª ed., São Paulo: LED, 2001. p. 11.

restrição”⁵¹, tudo isso baseado nas “normas nacionais e internacionais, especialmente a Constituição Federal e Convenções da Organização Internacional do Trabalho”⁵².

Entretanto, ainda não lhe foi assegurada a equiparação de direito e de tratamento com o empregado comum. Há uma constante busca pela melhoria de condições de igualdade e Justiça pela categoria dos empregados domésticos, com o fito obter todos os direitos atribuídos às demais categorias profissionais.

2.2 Consolidação das Leis do Trabalho - Artigo 7º, 'a'

A Consolidação das Leis do Trabalho foi a primeira legislação pátria instituída que passou a ter normas de caráter geral para regular as relações de trabalho de todas as categorias profissionais, sendo, ainda, auxiliada por outras leis complementares e, sobretudo, pela Constituição Federal.⁵³

Conforme expõe Amauri Mascaro Nascimento, “CLT (1943) é a sistematização das leis esparsas existentes na época, acrescidas de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram.”⁵⁴

As leis trabalhistas brasileiras foram surgindo ao longo da história como resultado das lutas e das conquistas dos trabalhadores. Como não poderia ser de outra forma, essas leis cresceram de forma desordenada, tornando-se um conjunto de normas dispersas e isoladas⁵⁵. Isso fez com que cada categoria profissional tivesse uma legislação própria, específica. Esta situação não só prejudicava as categorias profissionais, como também discriminava outras profissões que não tinham amparo legal para regular suas relações de trabalho. Por isso, viu-se a necessidade de compendiar as leis já existentes a fim de assegurar normas trabalhistas de caráter geral.

A primeira e fundamental característica da CLT é o seu caráter de lei geral, aplicável a todos os empregados, sem distinção entre a natureza do trabalho técnico, manual

⁵¹ SANTOS, Maurício Barbosa dos. **O trabalhador doméstico – Direito de igualdade da empregada doméstica**. 1ª ed., São Paulo: LED, 2001. p. 11.

⁵² SANTOS, Maurício Barbosa dos. **O trabalhador doméstico – Direito de igualdade da empregada doméstica**. 1ª ed., São Paulo: LED, 2001. p. 11.

⁵³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29ª ed., São Paulo: LTR, 2003. p. 51.

⁵⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29ª ed., São Paulo: LTR, 2003. p. 51.

⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª, ed. São Paulo: LTr, 2004. p.106/109

ou intelectual.⁵⁶ A segunda é que a CLT configura-se num compêndio de normas, nas quais reuniu as leis do trabalho existentes à época e acrescentou outras tantas. Outra característica da CLT é a sua flexibilidade, não sendo um conjunto de normas rígidas em relação à disciplina do Direito do Trabalho, fazendo com que haja a possibilidade de ser auxiliada por leis complementares e especialmente pela Constituição Federal ou ainda em suas lacunas, como previsto no artigo 8º e seu parágrafo único da CLT⁵⁷ que prevê que na falta de dispositivos legais ou contratuais, deve-se aplicar qualquer outro meio normativo, desde que proteja os direitos de empregado e que não ultrapasse ou prevaleça ao interesse público. Nesse mesmo sentido, porém em matéria processual, o artigo 769 da CLT⁵⁸ possibilita a aplicação subsidiária do direito processual civil em situações em que o direito processual do trabalho for omissivo, excetuando as hipóteses em que for incompatível com as normas vigentes.⁵⁹

Como garantia constitucional, o direito individual do trabalho indisponível goza de prerrogativa especial. Conforme dispõem os artigos 9º, 444 e 468, da CLT, a indisponibilidade de direitos do trabalho pelo empregado é regra.⁶⁰

Dessa forma, pode-se dizer que ao trabalhador, por vontade própria, ou por ato negociado com o empregador, não é permitido dispor de seus direitos trabalhistas. Caso isso ocorra, acarretará na nulidade de quaisquer atos que configurem despojamento do direito garantido, para que haja proteção ao princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas, assim como ao princípio da imperatividade da legislação do trabalho.

A indisponibilidade é considerada absoluta quando o direito violado for de interesse público por manifestar garantias mínimas consideradas válidas e necessárias para

⁵⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29ª ed., São Paulo: LTR, 2003. p. 51.

⁵⁷ BRASIL, Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro, 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Artigo 8º, parágrafo único.

“Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.”

⁵⁸ BRASIL, Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro, 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Artigo 769.

“Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.”

⁵⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 22ª. ed. São Paulo: LTr, 2007. p.49.

⁶⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3º, ed. São Paulo: LTr, 2004. p.217

preservar o equilíbrio da classe trabalhadora. É o caso do direito essencial relativo à assinatura da CTPS, da garantia de que nenhum trabalhador pode receber menos de um salário mínimo, da obrigação de observar as normas de segurança e saúde do trabalhador, do 13º salário, das férias e outras normas que não permitam flexibilidade. Será considerada indisponibilidade relativa quando o direito individual do trabalho em questão manifestar nítido interesse individual, como no caso previsto no art. 468, da CLT.

Apesar da importância da CLT para as relações de trabalho, Amauri Mascaro Nascimento diz que:

A CLT, embora um marco em nosso ordenamento jurídico, tornou-se obsoleta. Surgiu a necessidade da modernização das leis trabalhistas, especialmente para promover as normas sobre direito coletivo, dentre as quais as de organização sindical, negociação coletiva, greve e representação dos trabalhadores na empresa, setores que a CLT não valorizou.⁶¹

Muito embora a CLT tenha vindo para unificar a legislação, trazendo dispositivos que regulem a relação de trabalho, os empregados domésticos detêm de legislação especial própria⁶², fazendo com que a aplicação da CLT para essa classe operária só ocorra quando for expressamente determinado, como impõe o artigo 7º, ‘a’ da CLT.⁶³

Apesar do artigo 7º, ‘a’ da CLT ser bastante enfático pela não aplicação da CLT aos empregados domésticos, foi concedido o direito de aplicação do capítulo referente às férias dispostas nessa legislação, conforme exposto por Maurício Barbosa dos Santos:

grande dúvida é a quantidade de dias a serem concedidos aos trabalhadores domésticos, diante do art. 3º da Lei nº 5.859/72, que determina que as férias serão de 20 dias úteis, entretanto tal dúvida foi dirimida pelo art.2º do decreto nº71.885/73 que deve ser aplicado em conformidade com o princípio *in dubio pro misero*.⁶⁴

⁶¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29ª ed., São Paulo: LTR, 2003. p. 51.

⁶² BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Brasília, 1972.

⁶³ BRASIL, Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro, 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Artigo 7, ‘a’.

“Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam : (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.079, 11.10.1945)

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;”

⁶⁴ SANTOS, Maurício Barbosa dos. **O trabalhador doméstico – Direito de igualdade da empregada doméstica**. 1ª ed., São Paulo: LED, 2001. p. 167.

O artigo 2º do Decreto nº 71.885/73, determina a aplicação do capítulo referente às férias da CLT aos empregados domésticos, fazendo com que estes tenham direito a férias de 30 dias ao ano, com direito a abono pecuniário.

Entretanto, apesar dessa aplicação do capítulo referente às férias da CLT aos empregados domésticos, a norma que rege essa categoria profissional é a Lei nº 5.859/72, que será analisada a seguir.

2.3 Evolução da legislação inerente ao trabalhador doméstico

Segundo a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 9 de março de 1973, considera-se empregado doméstico aquele maior de 16 anos que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

O empregado doméstico sempre foi uma categoria especial no Brasil, “quer em razão do conceito, caracterizado por requisitos complementares específicos, quer em razão dos direitos, que são fixados em regimes especiais”⁶⁵. Esta categoria, tradicionalmente, sempre foi diferenciada das demais, não obtendo os mesmos direitos garantidos aos demais tipos de empregados.

Para Amauri Mascaro Nascimento, os empregados domésticos “não são a rigor tipos especiais de empregado. A regulamentação jurídica que os disciplinam é que é especial, motivo pelo qual os seus direitos serão vistos depois.”⁶⁶

Historicamente, a CLT determinava expressamente que seus dispositivos não se aplicariam aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestassem serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. Dessa forma, a categoria profissional dos domésticos não contou com regulamentação alguma no Direito pátrio até o advento da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que consagrou diversas garantias para os domésticos. A citada lei sofreu alteração por meio da Lei n. 11.324, de 19 de julho de 2006, como se verá a seguir.

⁶⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29a ed., São Paulo: LTR, 2003. p.187.

⁶⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29a ed., São Paulo: LTR, 2003. p.187.

O primeiro conceito legal da atividade veio com o Decreto-lei nº 3078, de 27.02.1941, cujo artigo 1º prescrevia que os empregados domésticos são aqueles que, mediante remuneração, prestam serviços em residências particulares ou em benefício destas.

Ao entrar em vigor a Constituição Federal de 1988 os empregados domésticos adquiriram outros direitos, além dos já obtidos com a Lei 5.859/72, quais sejam: salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, licença à gestante, licença paternidade, aviso prévio e integração à Previdência Social⁶⁷.

Apesar da ampliação de aplicação dos direitos garantidos aos empregados domésticos, nota-se que existem duas correntes jurisprudenciais, antagônicas, sendo praticadas pelos tribunais afora quanto ao tema férias para essa categoria. Existe a corrente que defende que, aos empregados domésticos continuavam aplicáveis, após a Constituição Federal de 1988 e antes de entrar em vigor a Lei nº 11.324/2006, apenas as férias previstas na lei especial⁶⁸, sendo estas de 20 dias úteis.⁶⁹

Aluysio Sampaio afirma que:

Aos empregados domésticos não se aplica o Decreto-lei n. 1.535, em foco. É que, no respeitante ao direito de férias, existe lei especial quanto aos domésticos. Trata-se da Lei n. 5859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe em seu art. 3º ‘O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família’. Como se sabe, os empregados domésticos jamais estiveram sob o manto protetor da Consolidação das Leis do Trabalho, pois o art. 7º do diploma consolidado os excluiu expressamente. Por outro lado, a Lei 5859, de 11.12.1972, não mandou aplicar ao doméstico as normas consolidadas relativas às férias. Assim, considerando que o Decreto-lei n. 1.535 apenas alterou as normas da CLT a respeito de férias, não revogou o disposto a respeito, de forma especial, na Lei n. 5859. De vinte dias úteis, pois, continuaram sendo as férias dos empregados domésticos.⁷⁰

⁶⁷ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 2005. Artigo 7º, parágrafo único.

⁶⁸ BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Brasília, 1972.

⁶⁹ PRUNES, José Luiz Ferreira. *Férias anuais remuneradas: na CLT e na Convenção n. 132 da OIT*. São Paulo: LTR, 2004. p.66.

⁷⁰ APUD SAMPAIO, Aluysio. PRUNES, José Luiz Ferreira. **Férias anuais remuneradas: na CLT e na Convenção n. 132 da OIT**. São Paulo: LTR, 2004. p.66

No mesmo sentido, porém utilizando-se de argumento complementar, posiciona-se Sérgio Pinto Martins, com as seguintes palavras:

Não se pode dizer, porém, que o período de férias do doméstico é de 30 dias, de acordo com o Decreto nº 3.197, pois o decreto não fixa o período de férias do doméstico, nem pode estabelecer direitos trabalhistas, que somente podem ser editados por lei federal (art. 22, I, da CF).⁷¹

Em contrapartida, o entendimento antagônico ao apresentado acima diz que o trabalhador doméstico passa a ter 30 dias de férias, conforme o exposto na CLT. Entende-se, atualmente, que essa corrente é a majoritária, pois a Lei n. 11.324/06 alterou dispositivos da Lei 5.859/72, esclarecendo que as férias seriam concedidas desta forma.

Entretanto, mesmo com a mudança do período de férias para 30 dias, não houve menção na Lei nº 11.324/06 de previsão de férias proporcionais, fazendo com que ficasse ratificado o desinteresse do legislador de conferir esse benefício à categoria dos empregados domésticos.

Desta forma, o legislador foi enfático ao não prever a proporcionalidade das férias, haja vista que o entendimento da proporcionalidade das férias já estava sendo concedido, conforme os julgados pelo Brasil.

A partir desta alteração da CLT é que houve entendimentos que, uma vez que a Lei dos Domésticos estabelecia que as férias destes seriam nos termos da CLT, a alteração do texto consolidado resultaria em que os domésticos fizessem jus a 30 (trinta) dias corridos de férias. Todavia, conforme já aduzido, não deve ser entendido dessa maneira, pois se acredita que a expressão ‘nos termos da CLT’ diz respeito somente ao *modus operandi* das férias, este inalterado com a reforma.

Com a Constituição Federal de 1988, surge nova controvérsia quanto à duração das férias dos domésticos, pois o parágrafo único do artigo 7º da Carta Magna equiparou os empregados domésticos aos urbanos e rurais (celetistas), em alguns direitos, dentre os quais o constante em seu inciso XVII, que versa sobre férias, prevendo seu gozo anual, remunerado com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

⁷¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17ª edição. São Paulo : Editora Atlas. p. 553.

Nada obstante, restou claro que o único direito referente às férias estendido constitucionalmente aos domésticos foi ao seu gozo anual e com remuneração de, ao menos, um terço a mais do que o salário normal, nada havendo sido dito acerca da duração das férias. Destarte, com a máxima vênia dos que entendem em contrário, cremos que se encontram equivocados os que interpretaram o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal como sendo a representação do desejo do legislador constituinte em assegurar o direito às férias de 30 (trinta) dias corridos a todos os trabalhadores.

O problema quanto à duração das férias desta categoria se deu entre a publicação da Constituição Federal de 1988 e a publicação da Lei nº 11.324/06, em 19/07/2006, pois, após isso, esta legislação determinou que a duração das férias seria por um período de 30 dias.

O trabalhador tem direito a férias após um ano de trabalho e o empregador tem 12 meses para concedê-las. Durante o período de férias o trabalhador deve receber um acréscimo de 1/3 no valor de seu salário e o pagamento deve ser feito até 2 dias antes do início das férias.⁷²

O trabalhador não pode ter mais de duas férias vencidas. Caso isso não aconteça, o trabalhador deve receber a primeira das férias vencidas como férias trabalhadas. Isto equivale ao dobro do valor que receberia se tivesse saído de férias.

Apesar dessa ampliação dos direitos concedidos aos empregados domésticos, nada se fala em proporcionalidade das férias, devendo este tópico não ser aplicado a esta categoria profissional.

2.4 Convenção n. 132 - OIT

A Convenção n. 132 da OIT foi concluída em 24 de junho de 1970, em Genebra, e sua vigência internacional ocorreu em 30 de junho de 1973. No Brasil, foi aprovada pelo Congresso Nacional, através do Decreto Legislativo n. 47, de 23 de setembro de 1981. O Governo Federal depositou o Instrumento de Ratificação do aludido tratado internacional em 23 de setembro de 1998, passando a vigorar a partir de 23 de setembro de

⁷² BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Brasília, 1972. Artigo 3º.

1999. O Decreto de Promulgação n. 3.197, de 05 de outubro de 1999, gerou sua eficácia no território nacional (artigo 1º da Lei de Introdução ao Código Civil).

A Convenção n. 132 da OIT trouxe diversas modificações ocorridas no instituto das férias anuais remuneradas em decorrência da vigência no plano interno.

O artigo 2º, §1º, da Convenção n. 132 da OIT prevê o direito às férias anuais remuneradas para todas as pessoas empregadas, não fazendo qualquer ressalva ao empregado doméstico, acrescentando, ainda, no artigo 3º, §3º da mesma convenção, que a duração das férias é defesa de ser inferior a três semanas, por um ano de serviço.

Assim, é evidente o fato de que a ratificação da Convenção nº 132 da OIT trouxe mais elementos à discussão acerca da duração das férias do empregado doméstico, sendo certo que já havia divergência doutrinária anteriormente à sua vigência no direito nacional. Dessa forma, torna-se necessária uma avaliação da evolução do direito às férias desta categoria de empregados, que contam com legislação específica sobre o tema.⁷³

Desta maneira, faz-se com que as férias dessa categoria sejam majoradas, alterando a lei que regula a atividade do empregado doméstico, fazendo com que a duração das férias destes sejam de 30 dias e não mais de 20 dias úteis, como preceituava o artigo 3º da Lei 5.859/72, que foi revogado pela ratificação da Convenção nº 132 da OIT.

Para Homero Batista Mateus da Silva,

Considerando que o Brasil não apresentou ressalvas quanto à concessão de trinta dias para as férias anuais, para todas as categorias, a vetusta regra dos vinte dias úteis para o empregado doméstico, encontrada no artigo 3º da Lei 5.859/72, pode ser desconsiderada. Já em desuso na prática, trata-se de norma cronologicamente anterior à presente Convenção, cujas ressalvas devem ser expressas e fundamentadas. De maneira como o país se posicionou, não sobra espaço para períodos menores de férias ao empregado que teve prestação de serviços regular e contínua ao longo do ano.⁷⁴

⁷³ MELO, Bruno Herrlein Correia de. **A controvérsia acerca da duração das férias dos empregados domésticos após a convenção nº 132 da OIT**. Disponível na Internet: <http://www.mundojuridico.adv.br>. Acesso em 15 de fevereiro de 2010.

⁷⁴ SILVA, Homero Batista Mateus. **A discreta vigência da Convenção 132 da OIT sobre férias anuais remuneradas**, Revista Amatra, ano I, nº 3, Agosto/2000. p. 6

A controvérsia notória surgiu com a ratificação da Convenção nº 132 da OIT, uma vez que esta é aplicada a todos os empregados, excluindo somente os marítimos. Assim sendo, como os domésticos também estão presentes no rol dos abrangidos pelas determinações da Convenção, deve-se proceder à análise se houve alguma alteração em seu direito de férias, mormente quanto à sua duração.

De antemão, relembra-se que, conforme dito, a Constituição da OIT, em seu artigo 19, § 8º, declara que a adoção de uma convenção não pode importar na alteração ou revogação de qualquer lei, costume ou acordo que garanta aos trabalhadores condições mais favoráveis.⁷⁵ Ademais, se assim não fosse e mesmo não sendo o doméstico amparado pela CLT, entende-se que o princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, consagrado no artigo 620 da CLT, garantiria a prevalência do mais benéfico ao obreiro, por se tratar de princípio geral do direito do trabalho.

Destarte, com relação às férias dos empregados domésticos, de 20 (vinte) dias úteis, previstas no artigo 3º da Lei 5.859/72, antes da publicação da Lei nº 11.324/06, é que reside o verdadeiro clamor, uma vez que alguns sustentam que houve derrogação da norma específica, pois os domésticos passariam a ter direito a férias anuais remuneradas de 21 (vinte e um) dias e não de 20 (vinte) dias úteis. Isso, porque a Convenção nº 132 da OIT determina que a duração das férias não poderá ser inferior a 3 (três) semanas de trabalho a cada ano de serviço.

Entretanto, entende-se que não houve derrogação alguma, pois os 20 (vinte) dias úteis de férias, consagrados no artigo 3º da Lei nº 5.859/72, implementado pela Lei nº 11.324/06 determinando 30 dias de férias, são mais benéficos do que os 21 (vinte e um) dias do parágrafo 3 do artigo 3º da Convenção nº 132 da OIT.

Assim, nota-se o maior benefício da lei especial do que a norma internacional.

⁷⁵ Constituição da OIT. Decreto de Promulgação n. 25.696, de 20 de outubro de 1948. Artigo 19, §8º.

“§8. Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação.”

Outrossim, em complemento, cabe ressaltar que o adicional constitucional previsto no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição da República, também aplicável aos domésticos, não sofre alteração com a incorporação da Convenção nº 132 da OIT ao Direito pátrio, pois há de ser observada a supremacia da Constituição e, mesmo que não fosse assim, a legislação brasileira é mais benéfica, aplicando-se esta e não a norma internacional, conforme prevê o artigo 19, parágrafo 8 da Constituição da OIT.

Em conclusão, percebe-se que não obstante as controvérsias preexistentes sobre o tema e da ratificação da Convenção nº 132 da OIT pelo Brasil, a duração das férias dos empregados continua inalterada, ainda sendo eficaz a norma da Lei nº 5.859/72, que conferia 20 (vinte) dias úteis de férias anualmente a esses empregados e, que atualmente, confere 30 dias de férias, conforme a determinação da Lei nº 11.324/06.

3 FÉRIAS PROPORCIONAIS DO EMPREGADO DOMÉSTICO E LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

3.1 Férias

Em meados do século XIX, os trabalhadores conseguiram as primeiras concessões de férias por meio de reivindicações sociais perante seus empregadores. Após árduos períodos de trabalho, em que se expunham a um imenso desgaste físico, psicológico e social, os trabalhadores começaram a gozar do benefício das férias, que, a princípio, era concedido por mera liberalidade do empregador, mas com o desenvolvimento e ampliação desse instituto, e com o advento do Tratado de Versalhes e, posteriormente, a atuação da Organização Internacional do Trabalho, “as férias passaram a constituir um dos direitos subjetivos elementares do trabalhador moderno, independentemente de sua produtividade individual”⁷⁶, como expõe Mozart Victor Russomano.

Adelmo de Almeida Cabral diz que encontra-se “cientificamente comprovado que, em virtude de uma série de fatores, depois desse período de trabalho, começa a declinar a produção do empregado.”⁷⁷

Com isso, se tornou necessário, e economicamente mais rentável, a concessão de férias aos trabalhadores, visto que o descanso auxiliaria no maior desempenho nas atividades laborais.

3.2 Conceito

Mauricio Godinho Delgado define as férias como:

O lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias sequenciais, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e

⁷⁶ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed., 5ª tir., Curitiba: Juruá Editora, 2006. p. 332.

⁷⁷ CABRAL, Adelmo de Almeida. **Férias: doutrina, legislação, jurisprudência**. São Paulo: LTR, 1998. p. 25.

implementação de suas energias e de sua inserção familiar, comunitária e política.⁷⁸

O empregado tem direito de suspender o seu período laboral, por iniciativa do empregador, durante certo tempo, para gozar do descanso e da remuneração⁷⁹, com o intuito de recuperar as energias físicas e mentais após longo período de prestação de serviços, sem o prejuízo da remuneração habitual, tudo em conformidade com a lei em vigor, as convenções coletivas e outras normas trabalhistas que sejam aplicáveis.

Mozart Victor Russomano ensina:

A finalidade do instituto é óbvia. Consiste em dar ao corpo e ao espírito do trabalhador um descanso continuado no decorrer do ano de serviço. Está, hoje, cientificamente provado que o braço que descansa é o que mais produz. Não é outra a razão pela qual grandes empresas possuem ‘colônias de férias’ particulares destinadas aos seus trabalhadores. Facilitando a recuperação dos desgastes orgânicos, o empregador, cumpre dever constitucional, colabora para a elevação do nível higiênico do povo, contribuindo, assim, para o progresso da sociedade.⁸⁰

Para Maurício Godinho Delgado, além do caráter remuneratório e do descanso, as férias “são, ainda, instrumento de realização da plena cidadania do indivíduo, uma vez que propiciam sua maior integração familiar, social e, até mesmo, no âmbito político mais amplo”⁸¹, se mostrando um mecanismo positivo para a eficácia do desenvolvimento econômico.

Diante dos conceitos e entendimentos expostos pelos renomados doutrinadores supracitados, as férias são concebidas como um direito do empregado e, ao mesmo tempo, um dever do empregador, sem perda de salário, desde que o empregado tenha laborado em conformidade com as exigências dispostas em lei.

⁷⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª Ed., São Paulo:LTR, 2004. p. 949.

⁷⁹ Declaração dos Direitos do Homem, resolução 217/48, Artigo 24.

“Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.”

⁸⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à CLT**. Vol I, 13ª ed., Curitiba: Juruá. p. 159.

⁸¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed., São Paulo:LTR, 2004. p. 949

Ademais, as férias são um direito irrenunciável do empregado, com caráter compulsório, visando o bem estar, o lazer e o desenvolvimento social do operário.

A origem etimológica da palavra férias tem diversas explicações, mas a mais viável é que esta seja derivada do latim, *féria*, que significa dia de festa.⁸²

3.3 Natureza jurídica

A natureza jurídica das férias é dúplice para ambas as partes envolvidas na relação de trabalho.

Para o empregador envolve duas obrigações, quais sejam: a) o empregador tem a obrigação de fazer, de conceder o repouso devido ao trabalhador; e b) proporcionar o pagamento do salário habitual durante o período de repouso.

Para o empregado envolve um direito e uma obrigação. Este tem o direito de exigir o período de repouso continuado e, ao mesmo tempo, tem a obrigação de abster-se de trabalhar durante o período de descanso.

Essas obrigações impostas ao empregador, em benefício do empregado, mostram o caráter compulsório das férias, que têm a finalidade de propiciar o efetivo gozo do descanso anual.

Para Arnaldo Süssekind, a natureza jurídica das férias se dá pelo fato de:

As férias não representam um prêmio que deva ser concedido ao empregado após um ano de serviços prestados ao seu empregador, mas ao contrário,

⁸² RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed., 5ª tir., Curitiba: Juruá, 2006. p. 13.

um direito cujo exercício lhe é assegurado pelo Estado, a fim de possibilitar a consecução dos objetivos que o fundamentam.⁸³

Octavio Bueno Magano defende que “as férias possuem a natureza de dever estatal tendente a assegurar a saúde física e mental do trabalhador”⁸⁴. O Estado tem interesse na concessão desse benefício aos trabalhadores, pois com a preservação da saúde física e mental do trabalhador, este produzirá de maneira mais eficaz quando de seu retorno ao trabalho, fazendo com que haja uma melhora na qualidade de produção e, conseqüentemente no desenvolvimento econômico.

Arnaldo Süssekind diz que:

É óbvio que as leis sobre as férias anuais remuneradas são, como as que disciplinam as demais modalidades de pausas do trabalho, caracteristicamente de ordem pública. Daí por que ensinam Etienne David, Luigi de Litala, Ludovico Barassi, Ramirez Gronda e outros mestres do Direito do Trabalho que se trata de um direito público subjetivo que não pode ser objeto de renúncia nem de transação pelas partes integrantes da relação de emprego.⁸⁵

3.4 Períodos

O trabalhador para ter direito ao gozo das férias e seus benefícios reflexos, tem que cumprir com as imposições legais, nas quais existe um período para obter o direito às férias, chamado de período aquisitivo, e um período para gozar das férias adquiridas, conhecido como período concessivo, como se verá adiante.

3.4.1 *Aquisitivo*

O período aquisitivo é o momento pelo qual o trabalhador adquire o direito às férias ao longo do contrato de trabalho, após o ciclo de 12 meses de trabalho, previsto pelo artigo 130 da CLT.

⁸³ SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22^a ed., São Paulo: LTr, 2005. p. 882.

⁸⁴ MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. Vol IV, 4^aed., São Paulo: LTr, 1991. p. 65.

⁸⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22^a ed., São Paulo: LTr, 205. p. 801.

Para Sérgio Pinto Martins, “após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho do empregado é que haverá o direito às férias, ou seja, houve o cumprimento da condição, do interstício legal para sua concessão”⁸⁶.

A determinação do artigo 130 da CLT nem sempre foi estabelecida de forma tão favorável ao empregado. Até meados do século XX, o trabalhador que fosse demitido ou pedisse demissão não recebia as férias relativas ao período incompleto. Com a redação nova do artigo 142 da CLT, dada pela Lei 1.530/51, o empregador ficou obrigado a pagar as férias proporcionais somente do período incompleto quando trabalhado por mais de 12 meses.

De acordo com entendimento abordado pelo Decreto Lei 1.535/77, o empregado não terá direito o pagamento das férias proporcionais somente quando a extinção do contrato de trabalho for por justa causa, sendo, assim, devidas somente as férias já conquistadas.

Na hipótese de rescisão contratual sem justa causa do empregado, o artigo 146, parágrafo único, da CLT, prevê que o empregado fará jus a 1/12 do valor das férias incompletas por mês de serviço ou fração superior a quatorze dias.

No artigo 130 da CLT, em seus incisos, há a exposição da minoração dos dias de férias tomando como referencia a quantidade de dias que o empregado se ausenta do trabalho, por motivos injustificados ou não concedidos pelo empregador.

Já nos artigos 131 e 132 da CLT, existe a proteção, em casos específicos, para que não haja a minoração da quantidade de dias de férias, quais sejam: quando do

⁸⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21ª ed. São Paulo: LTr, 2005. p.565.

falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica (2 dias); em virtude de casamento (3 dias); em caso de doação voluntária de sangue; para o fim de alistamento militar; nos dias de provas de exame de vestibular; quando tiver que comparecer em juízo; na qualidade de representante sindical; no licenciamento compulsório por motivo de maternidade ou aborto; por motivo de acidente de trabalho ou enfermidade atestada pelo INSS; justificada pela empresa; e nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do artigo 133.

3.4.2 *Concessivo*

Para Sérgio Pinto Martins, o período concessivo se dá quando:

As férias serão concedidas ao empregado nos 12 meses subsequentes à data em que aquele haja adquirido o direito. É o que se chama de período concessivo, de gozo ou de fruição. Assim, existem 12 meses para que o empregado adquira o direito a suas férias, tendo o empregador mais 12 meses para concedê-las.⁸⁷

As férias são concedidas segundo a conveniência do empregador (artigo 136, CLT). Em face dessa liberalidade limitada concedida ao empregador, torna-se difícil a fiscalização do Estado para que seja cumprida a outorga das férias a todos os empregados.

Entretanto, faz-se necessário ser desta maneira, pois do contrário os empregadores ficariam à mercê da vontade de seus empregados, o que, conseqüentemente, atrapalharia a produção da prestação do serviço.

A liberalidade limitada concedida ao empregador, como dito acima, se dá pelo fato de que em algumas hipóteses o empregador deverá conceder as férias como determinado pela lei, mais especificamente ao determinar que o usufruto das férias adquiridas

⁸⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21ª ed. São Paulo: LTr, 2005. p.569.

se dará no período concessivo, no qual o empregador deverá conceder as férias ao empregado dentro do prazo dos 12 meses subseqüentes ao lapso aquisitivo.

A inobservância desse aspecto faz com que o empregador possa vir a sofrer penalidades como a suspensão dos serviços com o pagamento da remuneração equivalente em dobro, como determina o artigo 137 da CLT, reforçada pelo Enunciado n° 81/TST⁸⁸.

É vedado o acúmulo de férias vencidas, devendo estas serem indenizadas, quando não concedidas no prazo estipulado, podendo a indenização ser simples ou em dobro, dependendo da demora para o cumprimento da mesma.

Ademais, terá direito de gozar o repouso anual no período de férias escolares o trabalhador menor de 18 anos, como prevê o artigo 136, §2° da CLT⁸⁹, devendo, inclusive, ser concedida em um único período, assim como, neste último aspecto, para os empregados maiores de cinquenta anos, à luz do artigo 134, §2°, CLT.

Para que o empregado possa organizar seu período de férias, podendo, assim, desfrutar melhor delas, o empregador deverá avisá-lo, por escrito, com trinta dias de antecedência, conforme o artigo 135, *caput* da CLT⁹⁰.

O empregador, para manter o controle de seus empregados e, também, para lhe amparar, deve anotar na CTPS do empregado, bem como no livro ou fichas de registro do empregado na empresa, o período de concessão das férias, por força do artigo 135, §§ 1° e 2° da CLT.

⁸⁸ BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho, Súmula - 81 FÉRIAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

“Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro.”

⁸⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed., 5a tir., Curitiba: Juruá, 2006. p. 340

⁹⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. Vol II, 22^a ed., São Paulo: LTr, 2005. p. 902.

Caso as férias sejam concedidas em dois períodos, um destes não poderá ser inferior a 10 dias, previsão do artigo 134, §1º da CLT. Na convenção nº 132 da OIT, artigo 8º, §2º, a fração das férias poderá ocorrer, desde que um de seus períodos seja de no mínimo 14 dias.

3.5 Remuneração

Arnaldo Süssekind dispõe sobre remuneração de férias da seguinte forma:

Para que um empregado esteja em gozo de férias é indispensável que durante o período de interrupção da prestação de serviços perceba, normalmente, a remuneração resultante do seu contrato de trabalho. Não só a Convenção da OIT pertinente ao assunto, ratificada pelo Brasil, mas a própria Constituição do nosso país asseguram as férias remuneradas.⁹¹

O artigo 142 da CLT impõe que, durante as férias, o trabalhador deve receber a remuneração a que teria direito se continuasse em serviço, adicionada de 1/3, prevista no artigo 7º, XVII da Constituição Federal.

Um princípio basilar das férias se refere exatamente a ser restrito o empregado receber menos que receberia do que recebe quando está trabalhando.

De acordo com Francisco Ferreira Jorge Neto, “o salário *in natura* anotado na CTPS, adicionais de horas extras (Em. nº 151/TST), noturno (En. nº 60/TST), insalubridade ou periculosidade serão computados no salário para efeito de cálculos da remuneração das férias (art. 142, CLT)”.⁹²

Efetuados os cálculos do valor que será pago ao empregado, o empregador é obrigado a efetuar o pagamento até dois dias antes da data prevista para o início do

⁹¹ SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. Vol II, 22ª ed., São Paulo: LTr, 2005. p. 907.

⁹² NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003. p. 589.

descanso⁹³. “Nessa oportunidade o empregado dará quitação do pagamento, devendo constar do recibo as datas do início e do termo das férias (parágrafo único do art. 145)”⁹⁴. Caso assim o empregador não o faça, o empregado pode, com amparo na lei, se recusar a entrar de férias na época designada, por entender o legislador que o salário é indispensável para o usufruto do descanso merecido.

A remuneração poderá ser simples ou dobrada. Será simples quando as férias se destinarem àquelas gozadas no período concessivo correto, pagando-se o valor do salário referencial adotado segundo os critérios elencados acima.

A remuneração será dobrada quando as férias vencidas não forem concedidas no período legal de gozo, ou seja, período concessivo.

A natureza da remuneração dobrada é de penalizar o empregador que não concedeu férias ao empregado no momento correto e, também, é de natureza indenizatória para beneficiar o empregado que adquiriu o direito, mas não usufruiu. Para Sérgio Pinto Martins, “É preciso o pagamento ser feito mais uma vez para atingir a dobra, pois o intuito do legislador é também que o trabalhador goze das férias, e não apenas receba seu pagamento”.⁹⁵ Portanto, a natureza do pagamento em dobro das férias não concedidas não é salarial, mas sim punitiva ao empregador.

3.5.1 Terço constitucional

Quanto ao terço constitucional de férias, Mauricio Godinho Delgado diz que “é a parcela suplementar que se agrega, necessariamente, ao valor pertinente às férias trabalhistas, à base de um terço desse valor. À figura tem sido consignada também a equivocada

⁹³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21ª ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 570.

⁹⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. Vol II, 22ª ed., São Paulo: LTr, 2005. p. 912.

⁹⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21ª ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 571.

denominação de “abono constitucional de férias”.⁹⁶ Essa parcela terá caráter salarial nas férias gozadas, e indenizatório nas férias indenizadas na rescisão.

O terço constitucional adicionado à remuneração do empregado deverá ser pago tanto nas férias integrais quanto nas proporcionais, gozadas ou não, como preceitua a Súmula n. 328/TST⁹⁷.

3.5.2 *Abono pecuniário*

O abono pecuniário é uma opção assegurada ao trabalhador, ao qual o empregador não pode se opor, fazendo com que converta até um terço de suas férias em dinheiro, considerando que a CLT faculta ao empregado converter 1/3 do gozo de férias a que tiver direito em abono pecuniário, como dispõe o artigo 143 da CLT.⁹⁸

3.5.3 *Parcelas que não compõem o cálculo das férias*

Além das parcelas supracitadas, existem outras que não têm natureza salarial (por exemplo, vale transporte e vale refeição), por sua própria essência, que, conseqüentemente, não integrarão a base de cálculo da remuneração das férias.

Contudo, existem parcelas de natureza salarial que não compõem a base de cálculo da remuneração das férias. É o caso das gratificações anuais, semestrais ou trimestrais.

Essas parcelas não integram o cálculo de remuneração de férias porque o lapso temporal para a aquisição destas é superior a um mês. Se houvesse a integração dessas parcelas, poder-se-ia caracterizar o *bis in idem*.

⁹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed., São Paulo: LTR, 2004. p. 977.

⁹⁷ BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho, Súmula 328 FÉRIAS. TERÇO CONSTITUCIONAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

“O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII.”

⁹⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. Vol II, 22ª ed., São Paulo: LTr, 2005. p. 909.

3.6 Férias proporcionais

Para uma melhor visualização da matéria, é necessário evidenciar a diferença entre férias vencidas e férias proporcionais.

A férias vencidas, também chamadas de integrais, são aquelas que já constituem direito adquirido do empregado, independentemente da rescisão contratual (dispensa com ou sem justa causa do empregado ou do empregador; aposentadoria; falecimento do empregado; ou pedido de demissão), devendo estas serem pagas.

Já as férias proporcionais referem-se ao pagamento em dinheiro pelo período aquisitivo não completado em decorrência da rescisão do contrato de trabalho. Para pagamento do empregado com mais de 1 (hum) ano de caso aplica-se a regra do art. 146, parágrafo único da CLT, ou seja, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias, desde que não haja sido demitido por justa causa.

Para os empregados com menos de 1 (hum) ano de relação empregatícia, aplica-se o disposto no art. 147 da CLT, no qual prevê a possibilidade de pagamento de férias proporcionais somente para os empregados que forem despedidos sem justa causa ou em contratos de trabalho com extinção predeterminado, não havendo, portanto, previsão legal para o pagamento de férias proporcionais para os empregados que sejam demitidos por justa causa.

Em resumo, pode-se afirmar que somente o empregado que comete justa causa, tendo menos de um ano no emprego, perde o direito às férias proporcionais. Contudo, o terá quando pedir demissão, quando despedido sem justa causa, qualquer que seja o seu tempo de serviço, como também no término do contrato a prazo.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, “as férias proporcionais se referem ao pagamento em dinheiro por ocasião da ruptura do contrato de trabalho, pelo

período aquisitivo não completado em virtude da rescisão”⁹⁹. Diante disso, o empregado terá direito de receber o pagamento proporcional aos meses do período aquisitivo incompleto.

Para Francisco Ferreira Jorge Neto, “as férias proporcionais ocorrem quando não houve o término do período aquisitivo”¹⁰⁰.

Quanto à proporcionalidade das férias, a CLT, em seu artigo 130, regula esse elemento das férias em relação ao tempo de serviço prestado durante o período aquisitivo. “O que o decreto-lei regulou foi a proporcionalidade em face, apenas, das faltas ao serviço, não cogitando da vigência do contrato no período incompleto antes e após doze meses de serviço”.¹⁰¹

No caso das férias proporcionais, a lei distingue duas situações: depois de completado um ano de serviço e antes de haver completado tal período pelo empregado.

Quando o empregado já tiver completado um ano de serviço, este terá direito à remuneração de férias pelo período incompleto, salvo se houver cometido alguma falta grave que ocasione na demissão por justa causa, previsto no artigo 146, parágrafo único da CLT.

Amauri Mascaro Nascimento leciona:

O direito dos empregados, nessas condições, é amplo. Sempre terá direito ao pagamento, salvo numa hipótese, única restrição da lei: a dispensa com justa causa. Assim, se o empregado cometer justa causa e for dispensado do serviço, o empregador não é obrigado a pagar-lhe as férias proporcionais. Mas se pedir demissão, se for dispensado sem justa causa, se se aposentar etc. terá o direito. O valor a ser pago é proporcional, correspondendo a um

⁹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29^a ed., São Paulo: LTR, 2003. p. 342.

¹⁰⁰ NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003. p. 590.

¹⁰¹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. rev. atual., Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 316.

doze avos por mês do período aquisitivo. A fração superior a 14 dias é arredondada para mais um doze avos e a igual ou inferior é desprezada.¹⁰²

No caso do empregado não ter completado um ano de serviço e houver a rescisão contratual laboral, este também terá direito a férias proporcionais se for despedido sem justa causa ou se o contrato de trabalho por prazo determinado tiver sido extinto anteriormente ao pactuado.

Adelmo de Almeida Cabral diz que:

O cálculo, para efeito de pagamento das férias proporcionais antes de um ano de serviço, segue os passos das férias proporcionais depois de um ano de serviço, ou seja, apurado o período de férias, com base no art. 130 da CLT, obtém-se então o valor relativo a um doze avos e multiplica-se pelos meses correspondentes às férias proporcionais.¹⁰³

Para Amauri Mascaro Nascimento, “como a lei não inclui outras hipóteses, evidentemente as excluiu.”¹⁰⁴

Reforçando a idéia de que o empregado não tem direito a férias proporcionais durante o período aquisitivo, caso seja demitido por justa causa, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho editou o enunciado de Súmula nº 171 dispondo que só poderá haver o pagamento de férias proporcionais nos casos em que não haja a demissão por justa causa.¹⁰⁵

¹⁰² SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. Vol II, 22ª ed., São Paulo: LTr, 2005. p. 504/505.

¹⁰³ CABRAL, Adelmo de Almeida. **Férias: doutrina, legislação, jurisprudência**. São Paulo: LTR, 1998. p. 218.

¹⁰⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29ª ed., São Paulo: LTR, 2003. p. 342.

¹⁰⁵ BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho, Súmula 171 FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO (republicada em razão de erro material no registro da referência legislativa), DJ 5.05.2004 Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT) (ex-Prejulgado nº 51).

Segundo a Convenção nº 132 da OIT, “as férias proporcionais são um direito do trabalhador que tenha completado o período mínimo de serviços que pode ser exigido conforme dispõe o parágrafo 1º do art. 5º da Norma Internacional”.¹⁰⁶

Desta forma, quando o empregado, que tiver menos de 12 meses de emprego, for despedido por justa causa, este não terá direito às férias proporcionais.¹⁰⁷

A ausência de previsão legal para férias proporcionais no período aquisitivo, quando o empregado toma a iniciativa de rescindir o contrato de trabalho conduz a um sistema desenvolvido a partir dos entendimentos reiterados dos julgadores da esfera trabalhista. No Colendo TST foi editado o Enunciado n. 261¹⁰⁸ que, em sua redação original, previa que o pedido de demissão feito em contratos de trabalho em vigência há menos de 12 meses, o empregado, não teria direito a férias proporcionais.

Com o decorrer do tempo, houve diversas mudanças de entendimento, fazendo com que os E. Magistrados do C. TST invertissem completamente o teor da Súmula n. 261/TST¹⁰⁹, determinando que nos pedidos de demissão, em contrato vigente há menos de 12 meses, terá direito a férias proporcionais.

¹⁰⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 969.

¹⁰⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29ª ed., São Paulo: LTR, 2003. p. 343.

¹⁰⁸ BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho, Súmula 261/TST, Redação original - Res. 9/1986, DJ 31.10.1986, 03 e 04.11.1986 - Republicada com correção DJ 06, 07 e 10.11.1986.

“Nº 261 Férias proporcionais – Pedido de demissão – Contrato vigente há menos ano. O empregado que, espontaneamente, pede demissão, antes de completar doze meses de serviço, não tem direito a férias proporcionais.”

¹⁰⁹ BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho, Súmula 261/TST, Redação nova - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

“SUM-261 FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO (nova redação) - O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.”

Dessa forma, “a rescisão contratual, de iniciativa do empregado, não exclui seu direito a férias proporcionais, pois a lei só se refere a uma causa excludente desse direito: dispensa por justa causa”¹¹⁰, como preceitua o parágrafo único do art. 146 CLT.

Após a ratificação da Convenção nº. 132, da OIT, há doutrinadores defendendo a idéia de que, mesmo na hipótese da dispensa por justa causa, o empregado faz jus ao pagamento das férias proporcionais, como se denota da explanação de Amauri Marcaro Nascimento:

As férias proporcionais são um direito do empregado qualquer que tenha sido a causa da rescisão contratual, inclusive nas dispensas por justa causa, e serão indenizadas ou gozadas antes do desligamento do empregado no curso do período aquisitivo incompleto.¹¹¹

Seguindo essa mesma linha de raciocínio, Luís Arthur de Moura diz que:

Mesmo se houver dispensa por justa causa, o obreiro fará jus às férias proporcionais, o mesmo ocorrendo com o empregado que pedir demissão antes de completar o período aquisitivo, ficando derogado o parágrafo único do art. 146 e o art. 147 do Texto Consolidado, cabendo ao TST a revisão do Enunciado 261.¹¹²

Por fim, Sérgio Pinto Martins diz que:

Independentemente da forma de cessação do contrato de trabalho (com justa causa, sem justa causa, pedido de demissão, aposentadoria espontânea), o trabalhador passa a ter direito às férias proporcionais desde que tenha cumprido um período de seis meses, que é exigido pelo art. 5.2 da Norma Internacional.¹¹³

Mesmo se levando em consideração as opiniões expostas pelos doutrinadores acima, é de se asseverar que, de acordo com os preceitos legais nacionais, de cunho constitucional ou federal, o empregado doméstico não deve auferir este benefício quando despedido por justa causa, como preceitua José Luiz Ferreira Prunes:

¹¹⁰ SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT Comentada**. 30ª ed., São Paulo: LTr, 1998. p. 130.

¹¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 972.

¹¹² MOURA, Luis Arthur de. **A Convenção nº 132 da OIT e a revogação dos artigos da CLT referentes às férias**. Site <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4465&p=2>, acesso em 13.03.2010.

¹¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21ª ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 579

Com as modificações sofridas pela CLT, segue-se que a lei dos empregados domésticos acompanha as mesmas modificações em razão da remissão feita àquela.

Isto registrou uma enorme problemática nos tribunais trabalhistas, pois mostram-se outras discussões, como, por exemplo, as sobre o merecimento das férias indenizadas, quando o empregado doméstico for despedido com menos de um ano de serviço. Assim cabe a indagação da justa causa ou à despedida injusta ou ao término dos contratos por prazo determinado. Igualmente às férias proporcionais indenizadas aos empregados com mais de 12 (doze) meses de serviço – os meses excedentes de 12 – deverão sofrer a mesma indagação, militando em favor do empregado, sem dúvidas, apenas quando de seu pedido de demissão. Se entendermos que aos domésticos se aplicam as novas disposições sobre férias, não desconhecemos a existência de grandes problemas que ainda são enfrentados pelos tribunais até que a lei marque corretamente o rumo único.¹¹⁴

Em face a essa divergência de entendimentos doutrinários quanto ao direito de férias proporcionais indenizadas referentes ao período inferior a 12 meses de trabalho ao empregado doméstico, os magistrados estão aplicando este benefício de forma desigual, fazendo com que alguns empregados desta categoria não estejam sendo favorecidos.

É de clareza salutar que este benefício extrapola os limites legais, fazendo com que os empregados domésticos sejam, neste aspecto, equiparados aos empregados urbanos.

3.7 Divergência doutrinária x jurisprudencial

A concepção teórica e fática concebida neste esboço temático advém dos divergentes posicionamentos jurisprudenciais firmados pelos magistrados brasileiros.

A legislação trabalhista brasileira vem, com o decorrer do tempo, sofrendo uma interpretação ampliativa de suas normas, estendendo a sua abrangência em benefício dos trabalhadores e restringindo normas maléficas aos mesmos.

A Constituição Federal de 1988 foi uma das fontes normativas que impulsionou essa flexibilização, principalmente quanto à ampliação das garantias trabalhistas aos empregados domésticos. Essa classe de trabalhadores sempre foi desprivilegiada quanto às garantias tuteladas pelo direito trabalhista.

¹¹⁴ PRUNES, José Luiz Ferreira. **Férias anuais remuneradas: na CLT e na Convenção n. 132 da OIT**. 1ª ed. São Paulo: LTR, 2004. p. 66.

Os trabalhadores domésticos passaram a ter direitos que anteriormente não eram vislumbrados em lei, sequer na CLT ou na legislação especial. Entre as garantias concedidas aos trabalhadores domésticos existem: direito ao aviso prévio, aposentadoria, licença maternidade e paternidade, salário mínimo, gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, dentre outras.¹¹⁵

Entretanto, a Constituição Federal de 1988 e as legislações específicas¹¹⁶, em momento algum, previram a concessão de férias proporcionais aos trabalhadores domésticos que tivessem seu contrato de trabalho rompido durante o período aquisitivo. Não houve a ampliação dessa garantia aos trabalhadores domésticos, devendo estes serem amparados somente pelo o que a lei prevê¹¹⁷ – *dura lex sed lex*.

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região está concedendo tal garantia aos empregados domésticos como forma ampliadora do dispositivo legal, equiparando-lhes, neste aspecto, aos empregados urbanos detentores de todas as garantias previstas no artigo 7º da Carta Magna, sob o argumento de estar julgando em conformidade com o princípio da igualdade.

A classe trabalhista, por ser o ente fagilizado da relação empregatícia, via de regra, detém de uma maior proteção pelos julgadores, sendo que estes, primando pela equidade do julgado, acabam, por vezes, ultrapassando o limite da lei, ampliando-a para que o empregado doméstico seja beneficiado por um direito que não é previsto em lei. O empregado por ser abarcado pelo princípio *in dubio pro misero* acaba auferindo benefícios que, legalmente, não teria direito. Todavia, essa proteção não pode ultrapassar a delimitação legal.

O Tribunal Superior do Trabalho já tem julgados precedentes sobre esse tema, nos quais os Ministros não ampliaram a norma legal para conceder benefícios maiores que os previstos para a categoria dos empregados domésticos. Nesse assunto os Ministros interpretaram de forma literal, aplicando a previsão legal, não ultrapassando o exposto pela legislação trabalhista específica e, tampouco, a Carta Magna.

¹¹⁵ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 2005. Artigo 7º, parágrafo único.

¹¹⁶ Consolidação das Leis Trabalhistas, Lei nº5859/72 e Convenção nº 132 da OIT.

¹¹⁷ Expressão em latim cujo significado em português é "a lei [é] dura, porém [é] a lei".

No que se refere às férias proporcionais em si, também se constata não serem devidas, eis que não há previsão legal.

No artigo 3º da Lei 5.859/72 há a previsão de que o empregado doméstico terá direito a férias remuneradas com acréscimo do terço constitucional somente após completados os 12 meses de trabalho, prestados para a mesma pessoa ou família.¹¹⁸

Complementando o artigo supramencionado, o artigo 6º da mesma lei, também é claro e explícito ao dispor que o empregado só fará jus a férias remuneradas após 12 meses de trabalho contínuo prestado à mesma pessoa ou família, devendo ser fixado pelo empregador o período para a concessão da mesma.¹¹⁹

À luz do mencionado dispositivo, verifica-se não haver menção às férias proporcionais, não sendo, portanto, devidas, havendo direito às férias somente após o período aquisitivo de 12 meses.

Em contrapartida, os magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região têm ampliado as garantias previstas aos empregados domésticos, à luz do princípio da equidade, concedendo-lhes alguns dos direitos básicos garantidos, além dos elencados no parágrafo único do artigo 7º da Carta Magna.

Dessa forma, os trabalhadores domésticos estão sendo equiparados aos trabalhadores urbanos em geral, ampliando os direitos preexistentes, inclusive quanto à proporcionalidade das férias.

Reforçando esse entendimento flexibilizado dos Tribunais regionais, traz-se ainda acórdãos cujas ementas se passa a transcrever:

¹¹⁸ BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Brasília, 1972. Artigo 3º.

“Art. 3º. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.”

¹¹⁹ BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Brasília, 1972. Artigo 6º.

“Art. 6º Após cada período contínuo de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família, a partir da vigência deste Regulamento, o empregado doméstico fará jus a férias remuneradas, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, de 20 (vinte) dias úteis, ficando a critério do empregador doméstico a fixação do período correspondente.”

EMPREGADOS DOMÉSTICOS. FÉRIAS PROPORCIONAIS. A Constituição Federal de 1988 reconheceu aos empregados domésticos o direito ao "gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal" (art. 7º, parágrafo único e inciso XVII). O Legislador Constituinte, ampliando-lhes os direitos, à luz do princípio da equidade, concedeu-lhes regime de férias de forma integral, abrangendo, portanto, a proporcionalidade. Recurso desprovido. RELATÓRIO Relatário dispensado, na forma da lei.¹²⁰

Seguindo o mesmo entendimento:

EMPREGADA DOMÉSTICA. FÉRIAS PROPORCIONAIS. Não obstante as disposições da Lei 5.859/72 que rege a categoria dos domésticos, e das peculiaridades nela contidas, entendo ser admissível o pagamento das férias proporcionais ao trabalhador doméstico, desde que compreendido o pedido, nos direitos básicos garantidos pela Constituição Federal de 1988, iguais ao trabalhador urbano em geral.¹²¹

O julgado, abaixo, atesta que a Carta Magna de 1988 não concede o direito de férias proporcionais aos empregados domésticos. Entretanto, faz alusão à Lei Especial nº 5.859/72, que prevê a regência da CLT no que tange às férias, fazendo com que, assim, haja a previsão de proporcionalidade da férias para esta categoria, *sic*:

EMBARGOS INTERPOSTOS SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 11.496/07 - VÍNCULO DE EMPREGO - EMPREGADO DOMÉSTICO - MATÉRIA FÁTICA. Não se conhece de embargos fundamentados em violação de dispositivos legais, em frente ao disposto no item II do art. 894 da CLT, em sua nova redação conferida pela Lei nº 11.796/2007. Também não enseja recurso de embargos divergência jurisprudencial inespecífica que analisa o tema meritório relativo ao vínculo de emprego, matéria sobre a qual a Turma sequer emitiu tese jurídica, limitando-se a aplicar o óbice da Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de embargos não conhecido. RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 11.496/07 - TRABALHADOR DOMÉSTICO - FÉRIAS PROPORCIONAIS - DIREITO - ART. 2º DO DECRETO Nº 71.885/73. Através do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal foi assegurado ao empregado doméstico o direito às férias anuais, previstas no inciso XVII do art. 7º, não se encontrando neste dispositivo previsão quanto ao direito às férias proporcionais, devendo, nesse contexto, remeter-se o julgador à observância da norma infraconstitucional, Lei nº 5.859/72, que, regulamentada pelo Decreto nº 71.885/73, que deixou expresso em seu art. 2º a regência da CLT no que tange ao capítulo das férias. Assim, indiscutível a aplicação do disposto no art. 146 da CLT aos empregados domésticos, que

¹²⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 10ª Região, 1ª Turma, ROPS 152/2006-016-10-00.7, Relator Juiz Oswaldo Florencio Neme Junior, DJ 18/08/2006.

¹²¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 10ª Região, 3ª Turma, ROPS 158/2005-016-10-00.3, Relator Desembargador Bertholdo Satyro, DJ 01/07/2005.

prevê expressamente o direito às férias proporcionais. Recurso de revista conhecido e desprovido.¹²²

Dassarte, apesar da flexibilização quanto ao artigo 7º, inc. XVII, da Constituição Federal que há previsão de direito do empregado doméstico a férias anuais remuneradas, acrescidas de, pelo menos, 1/3 (um terço) do salário normal, não há possibilidade de flexibilização da norma quanto ao pagamento de férias proporcionais pelo simples fato de não haver previsão legal que garanta este benefício.

Apesar da ausência de previsão legal, a concessão ampliativa dos direitos elencados na Carta Magna estão sendo cada vez mais concedidos pelos nobres julgadores, fazendo com que se solidifique ainda mais o entendimento, supralegal, de que há férias proporcionais aos empregados domésticos, conforme recente julgado no E. TST:

EMPREGADO DOMÉSTICO. FÉRIAS PROPORCIONAIS. APLICABILIDADE. 1. A Constituição da República, por força do disposto no parágrafo único do artigo 7º, estendeu aos empregados domésticos a garantia ao gozo de férias anuais remuneradas prevista no inciso XVII do indigitado dispositivo constitucional. Tal garantia abrange, por óbvio, tanto o direito à percepção do valor correspondente ao período integral de férias quanto o proporcional. 2. De outro lado, a Lei n.º 5.859/1972, que disciplina a profissão do empregado doméstico, foi regulamentada pelo Decreto n.º 71.885/1973, que previu em seu artigo 2º que, -excetuando o Capítulo referente a férias, não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da Consolidação das Leis do Trabalho-. São, portanto, integralmente aplicadas aos empregados domésticos as normas da Consolidação das Leis do Trabalho atinentes às férias, inclusive quanto ao pagamento de férias proporcionais (artigo 147). 3. Frise-se, ademais, que nos termos da Convenção n.º 132 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil e incorporada à ordem jurídica interna por meio do Decreto n.º 3.197 de 5/10/1999, o direito às férias remuneradas é assegurado a todas as categorias de empregados não excepcionadas pela própria norma (marítimos) ou por declaração expressa produzida no ato de ratificação. O Brasil ratificou o instrumento declarando o aplicável aos empregados urbanos e rurais, sem consignar qualquer exceção. Tal convenção assegura, no seu artigo 4.º, § 1º, o direito à percepção do valor correspondente às férias, proporcionalmente ao período trabalhado. Recurso de revista de que não se conhece.¹²³

Pacificando ainda mais o entendimento:

¹²² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, SDI – I, E-RR-733/1994-302-01-00.5, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DJ 06/06/2008.

¹²³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 1ª Turma, RR - 5402400-89.2002.5.06.0900, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, DJ 19/03/2010

FÉRIAS VENCIDAS E PROPORCIONAIS. EMPREGADA DOMÉSTICA. A jurisprudência pacífica desta Corte preconiza que a Constituição da República, por força do disposto no parágrafo único do artigo 7º, estendeu aos empregados domésticos o gozo de férias anuais remuneradas, previsto no seu inciso XVII. Assim, faz jus o empregado doméstico, às férias de trinta dias, mais o abono, bem como ao pagamento proporcional quando não gozadas no período concessivo. Decisão recorrida em sintonia com a jurisprudência da SBDI-1 do TST. Precedentes. Recurso não conhecido nesse tema. CORREÇÃO MONETÁRIA. ÉPOCA PRÓPRIA. Incidência a partir do 1º dia do mês subsequente ao da prestação dos serviços (Súmula nº 381 deste Tribunal). Recurso de revista conhecido e provido nesse tema.¹²⁴

Recentes modificações legislativas estão fazendo com que haja um movimento histórico que revela a tendência normativa de tornar cada vez mais equitativos os direitos dos trabalhadores domésticos em relação aos direitos usufruídos pelos demais empregados. Com efeito, a Lei nº 11.324/2006 alterou o art. 3º da Lei nº 5.859/72, ampliando o período de férias dos empregados domésticos para 30 dias, em paridade com os demais trabalhadores.

Essas alterações legislativas, lidas à luz do princípio da igualdade, autorizam a concluir que, cada vez mais, tem-se tornado insustentável a manutenção da desigualdade de direitos entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores.

Assim, o argumento utilizado pelo julgadores é de que a mera decorrência do princípio do igual tratamento ao reconhecimento de que os empregados domésticos têm o direito à proporcionalidade das férias.

Entretanto, o fato de ter havido o reconhecimento de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal não faz com que os empregados domésticos tenham todos os seus direitos ampliados, sob o argumento da primazia da equidade. Segundo Nilza Peres de Rezende, não havendo a extensão expressa dos direitos à categoria dos empregados domésticos, não há que se falar em usufrutos desses direitos:

Assim, apesar de opiniões divergentes, nosso entendimento é que os domésticos, não tendo sido abrangidos pelos dispositivos da CLT e havendo

¹²⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 5ª Turma, RR - 27700-44.2003.5.17.0002, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DJ 11/09/2009

a legislação própria não estendida a eles os benefícios da proporcionalidade e da dobra de férias, não usufruem desses direitos.¹²⁵

Seguindo o entendimento exposto acima, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região aduz que:

Não foi estendida, pela Carta Magna vigente, aos empregados domésticos a proteção da CLT quanto às férias, mantendo-os excluídos de seu regime, de modo a não fazerem jus a férias de trinta dias corridos, bem como ao pagamento em dobro pela não concessão das férias no período de doze meses após o período aquisitivo. Afastada, ainda, quanto à dobra, a incidência do art. 467 da CLT, cujo suporte fático em qualquer hipótese não restou concretizado.¹²⁶

Ratificando os entendimentos transcritos acima, nota-se que, apesar de não ser mais a corrente majoritária, o E. TST, pelos seus Ministros entendem que benefícios que não são assegurados aos empregados domésticos não devem ser concedidos:

DOMÉSTICA. FÉRIAS. PAGAMENTO EM DOBRO . Ao trabalhador doméstico aplica-se a Lei nº 5.859/72. Quanto ao período de direito a férias não há previsão de pagamento de férias em dobro. Assim sendo, indevido o pagamento das férias proporcionais, porquanto a lei regulamentadora das relações empregatícias envolvendo empregados domésticos, bem como a Constituição Federal, não lhe assegura tal vantagem. Recurso de revista conhecido e provido.¹²⁷

Assim como:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. EMPREGADA DOMÉSTICA. LEI Nº 5.859/72. FÉRIAS PROPORCIONAIS. Violação direta de dispositivo constitucional demonstrada. Agravo de instrumento a que se dá provimento, nos termos do art. 3º da Resolução Administrativa nº 928/2003. RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA DOMÉSTICA. LEI Nº 5.859/72. FÉRIAS PROPORCIONAIS. No art. 7º, inc. XVII, da Constituição Federal, há previsão de direito da empregada doméstica a férias anuais remuneradas, acrescidas de, pelo menos, 1/3 (um terço) do salário normal. Todavia, não

¹²⁵ PEREZ DE REZENDE¹²⁵, Nilza – Empregados domésticos – Direitos e Obrigações. Rio de Janeiro: Roma Victor, 2003. p. 48.

¹²⁶ BRASIL. Tribunal Regional Tribunal, 4ª Região, 1ª Turma, publicado em 12.04.1999, COAD, Informativo Semanal 40/99

¹²⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2ª Turma, RR 2081/2004-012-08-00, DJ 28.03.2008, Relator Ministro Vantuil Abdala

existe previsão legal, ao tempo da relação empregatícia, para o pagamento de férias proporcionais. Recurso de revista a que se dá provimento.¹²⁸

A Ministra Dora Maria da Costa expõe a injustificativa de ampliar a concessão de direitos aos empregados domésticos, considerando que o dispositivo legal não faz menção a este benefício:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. TRABALHADOR DOMÉSTICO. FÉRIAS PROPORCIONAIS. DEFERIMENTO. Tratando-se de processo sujeito ao rito sumaríssimo, apenas se admite o recurso de revista nas hipóteses de ofensa literal e direta de dispositivo da Constituição Federal ou por contrariedade a súmula de Jurisprudência Uniforme do TST, segundo o artigo 896, § 6º, da CLT. Não se vislumbra violação do art. 7º, XVII, da CF que trata do gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, porque esse dispositivo não trata do direito a férias proporcionais. Agravo de instrumento conhecido e não provido.¹²⁹

Posto isso, percebe-se que a ampliação das garantias trabalhistas aos empregados domésticos gera um evidente benefício a esta categoria, entretanto, faz com que suscite uma insegurança jurídica tamanha aos empregadores, que, mesmo agindo de boa fé, são surpreendidos com benefícios concedidos aos empregados domésticos, dos quais estes não fazem jus.

¹²⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 5ª Turma, RR-152/2006-016-10-40.1, DJ 17/08/2007, Relator Ministro Gelson de Azevedo.

¹²⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 8ª Turma, AIRR - 550740-52.2008.5.12.0037, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DJ 06/11/2009.

CONCLUSÃO

Infere-se do presente trabalho que o Direito do Trabalho foi concebido por meio de uma conquista genuinamente dos trabalhadores, pois, somente a partir do momento em que os operários se organizaram e lutaram por melhores condições laborais, foi possível ao Estado, positivar normas garantindo direitos mínimos dos empregados.

A partir de buscas incessantes por melhores condições laborais, começaram a surgir relações de emprego em conformidade com as normas reguladoras dos trabalhadores. A partir de então, nota-se um estrito vínculo estabelecido entre o empregado e o empregador, gerando, assim, a relação trabalhista formal.

A regulação da relação trabalhista foi sendo aperfeiçoada com o passar do tempo e, com isso, foram sendo formadas as categorias de trabalhadores, cada um com especialidades diferentes, sendo uns, inclusive, regidos por leis especiais.

Quanto às leis, o Direito do Trabalho é regido tanto por leis nacionais quanto por leis internacionais devidamente ratificadas.

As leis nacionais que abordam o tema das férias, e que foram abrangidos no presente debate, foram a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho e, não menos importante, a Lei nº 5.859/72, que dispõe sobre a categoria profissional dos empregados domésticos.

Quanto à norma internacional utilizada, em 5.10.1999, por meio do Decreto n. 3.197, o Brasil ratificou a Convenção n. 132 da OIT, que dispõe sobre o direito a férias anuais remuneradas.

Em relação ao direito de férias, constatou-se que as primeiras concessões normatizadas ocorreram no século XIX, a partir de reivindicações sociais perante os empregadores e o Estado. Após árduas tentativas de negociação, os trabalhadores, a partir

desde o Tratado de Versalhes, começaram a progredir em seus anseios e, com o advento da Organização Internacional do Trabalho, as férias se tornaram um direito líquido e certo.

Coube ao Brasil ser o segundo país a conceder o direito a férias remuneradas a um determinado grupo de trabalhadores e o sexto a estender esse direito a todos os empregados em 1925.

No século XX, com as promulgações das Constituições Mexicana (1917) e Constituição Alemã (1919), criação da OIT (1919), promulgação da CLT no Brasil (1943), foram positivados substancialmente diversos direitos dos trabalhadores que haviam sido conquistados ao longo da era moderna.

No Brasil a CLT, nos arts. 129 e 152, assegurou, sem dúvida o mais significativo conjunto de normas trabalhistas, entre elas, as que regulamentam o direito às férias.

As férias proporcionais começaram a ser concedidas pelos magistrados e, com isso, aconteceram transformações na legislação. Entretanto, essa mudança não abrangeu os empregados domésticos, sendo estes regidos por lei especial que não os concede, na integralidade, todos os benefícios garantidos aos trabalhadores urbanos.

Os magistrados começaram a conceder o benefício das férias proporcionais durante o período aquisitivo para os empregados domésticos.

Assim conclui-se que há uma divergência entre a determinação do preceito legal e o entendimento atribuído às decisões proferidas pelos nobres julgadores trabalhistas deste país.

REFERÊNCIA

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **O trabalho doméstico: direitos e deveres**. 5a Ed. Ver. Ampl. Atual., Goiânia: AB, 1999.

BARBOSA DOS SANTOS, Mauricio. **O trabalhador doméstico – Direito de igualdade da empregada doméstica**. São Paulo: Editora de Direito, 2001.

BARRAL, Welber Oliveira. **Metodologia da pesquisa jurídica**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2003.

CABRAL, Adelmo de Almeida. **Férias: doutrina, legislação, jurisprudência**. São Paulo: LTR, 1998.

CARMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 3ª ed., Porto Alegre: Síntese, 2003.

CENTENO, Delaíde Alves Miranda. **O Trabalho doméstico: direitos e deveres**. 1ª ed., Goiânia: AB, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª Ed., Editora LTR, 2004.

DONATO, Messias Pereira. **Curso de direito do trabalho**. 5ª ed., São Paulo: Saraiva. 1982.

GIGLIO, Wagner D.. **Férias e descansos remunerados**. São Paulo: LTR, 1978.

GONÇALVES, Emílio. **Direitos Sociais dos empregados domésticos na nova Constituição**. 4ª Ed., São Paulo: LTR, 1996.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GONÇALVES, Odonel Urbano. **Manual do empregado e do empregador doméstico**. São Paulo: LTR, 1997.

HENRIQUES, Antonio; MEDEIROS, João Bosco. **Monografia no curso de direito: trabalho de conclusão de curso: metodologia e técnicas de pesquisa, da escolha do assunto à apresentação gráfica**. 2a ed., São Paulo: Atlas, 1999.

HOFFMANN, Fernando. **O princípio da proteção ao trabalhador e a atualidade brasileira.** São Paulo: LTr, 2003.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de Direito do Trabalho e Processo Trabalhista.** 10a ed., São Paulo: LTr, 2004

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência.** São Paulo: LTr, 1994.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho.** Vol IV, 4ªed., São Paulo: LTr, 1991.

MAEJIMA, Lidia. **Manual prático do empregador doméstico.** 2ª Ed., São Paulo: LTR, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 24ªed., São Paulo: Atlas, 2007.

MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho.** 9a ed., São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 22ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 29ª ed., São Paulo: LTr, 2003.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Direito do trabalho doméstico: doutrina, legislação, jurisprudência, prática.** 2ª Ed., São Paulo: LTR, 2001.

PEREZ DE REZENDE, Nilza. **Empregados domésticos: direito e obrigações.** Rio de Janeiro: Roma Victor, 2003

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Férias anuais remuneradas: na CLT e na Convenção n. 132 da OIT.** São Paulo: LTR, 2004

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed., 5a tir., Curitiba: Jaruá Editora, 2006.

SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT Comentada**. 30^a ed., São Paulo: LTr, 1998.

SANTOS, Maurício Barbosa dos. **O trabalhador doméstico – Direito de igualdade da empregada doméstica**. 1^a ed., São Paulo: LED, 2001.

SANTOS, Aloysio. **Manual de contrato de trabalho doméstico: direito, deveres e garantia dos empregados e dos empregadores domésticos**. 2^a Ed., Rio de Janeiro: Forense, 1998.

SILVA, Homero Batista Mateus. **A discreta vigência da Convenção 132 da OIT sobre férias anuais remuneradas**, Revista Amatra, ano I, n° 3, Agosto/2000.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. 2.^a ed. São Paulo: LTr, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 16^a ed., São Paulo: LTr, 1996.

SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22^a ed., São Paulo: LTr, 2005.

TRINDADE, Washington Luiz da. **Regras de aplicação e de interpretação no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2^a Turma, RR 2081/2004-012-08-00, Relator Ministro Vantuil Abdala, DJ 28.03.2008, Disponível em: (www.tst.jus.br). Acesso em: (04.04.2009)

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, SDI – I, E-RR-733/1994-302-01-00.5, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DJ 06/06/2008, Disponível em: (www.tst.jus.br). Acesso em: (04.04.2009).

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 5^a Turma, RR-152/2006-016-10-40.1, Relator Ministro Gelson de Azevedo, DJ 17/08/2007, Disponível em: (www.tst.jus.br). Acesso em: (04.04.2009).

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 5ª Turma, RR - 657/2004-054-01-00.5, Relator Ministro Gelson de Azevedo, DJ 17/08/2007, Disponível em: (www.tst.jus.br). Acesso em: (04.04.2009).

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 5ª Turma, RR - 159/2001-043-12-00.6, Relator Ministro Gelson de Azevedo, DJ 05/08/2005, Disponível em: (www.tst.jus.br). Acesso em: (04.04.2009).

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 5ª Turma, RR - 592512/1999.7, Relator Ministro Gelson de Azevedo, DJ 06/02/2004, Disponível em: (www.tst.jus.br). Acesso em: (04.04.2009).

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 5ª Turma, RR - 587943/1999.0, Relator Juiz Convocado João Ghisleni Filho, DJ 18/10/2002, Disponível em: (www.tst.jus.br). Acesso em: (04.04.2009)

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 1ª Turma, RR - 5402400-89.2002.5.06.0900, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, DJ 19/03/2010, Disponível em: (www.tst.jus.br). Acesso em: (01.04.2010)

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 5ª Turma, RR - 27700-44.2003.5.17.0002, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DJ 11/09/2009, Disponível em: (www.tst.jus.br). Acesso em: (04.03.2010)

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 8ª Turma, AIRR - 550740-52.2008.5.12.0037, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DJ 06/11/2009, Disponível em: (www.tst.jus.br). Acesso em: (04.03.2010).

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 10ª Região, 1ª Turma, ROPS 152/2006-016-10-00.7, Relator Juiz Oswaldo Florencio Neme Junior, DJ 18/08/2006, Disponível em: (www.trt10.jus.br). Acesso em: (04.03.2010).

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 10ª Região, 3ª Turma, ROPS 158/2005-016-10-00.3, Relator Desembargador Bertholdo Satyro, DJ 01/07/2005, Disponível em: (www.trt10.jus.br). Acesso em: (04.04.2010).

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL TRIBUNAL, 4ª Região, 1ª Turma, publicado em 12.04.1999, COAD, Informativo Semanal 40/99, Disponível em: (www.trt4.jus.br). Acesso em: (04.03.2010)

DESCONHECIDO. **Empregado Doméstico - Como calcular as férias e 13º salário na rescisão do contrato.** Disponível em: <http://www.legalizar.com.br/php/pg-arquivo-noticias.php?id=31>. Acesso em: (04.04.2009)

GUNTHER, Luiz Eduardo e ZORNIG, Maria Cristina Navarro. **As férias proporcionais e a Convenção 132 da OIT.** Disponível em: www.trt22.gov.br/index.php?arq=informações/artigos/férias.php, Acesso em (14.08.2009)

DESCONHECIDO. **A regra in dubio pro misero no Direito Processual do Trabalho.** Disponível em: <http://www.parana-online.com.br/canal/direito-e-justica/news/70451>. Acesso em (12.05.2009)

DESCONHECIDO. **Férias aos empregados domésticos.** Disponível em: <http://www.consumidorbrasil.com.br/consumidorbrasil/textos/domestico/ferias.htm>. Acesso em (25.05.2009)

ANDRADE, Luiz. **A interpretação do direito.** Disponível em: www.loveira.adv.br/trabalhos/hermeneutica.doc. Acesso em (25.05.2009)

DESCONHECIDO. **Obrigações do empregador.** Disponível em: http://www.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_obrigacoes.asp, Acesso em (08.09.2009).

DESCONHECIDO. **Informações importantes para o Empregado(a) e Empregador(a).** Disponível em: http://www.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_empregado.asp., Acesso em (10.09.2009)

MELO, Bruno Herrlein Correia de. **A controvérsia acerca da duração das férias dos empregados domésticos após a convenção nº 132 da OIT.** Disponível em: <http://www.mundojuridico.adv.br> . Acesso em (15/02/2010).

MOURA, Luis Arthur de. **A Convenção nº 132 da OIT e a revogação dos artigos da CLT referentes às férias.** Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4465&p=2>. Acesso em 13.03.2010.